

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebelum memulai penelitian dengan judul beliau bermaksud melakukan penelitian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT”, penulis menyusun dan memulai penelitian. Bank Muamalat Indonesia.” Penulis telah melakukan pengamatan penelitian-penelitian sebelumnya antara lain sebagai berikut:

1. “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kota bandung” oleh Fikri Muhammad Nuur dkk. (2018)

Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Sumber utama dari data adalah yang digunakan. Selain itu, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Menurut temuan penelitian yang berkaitan tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, menegakkan aturan disiplin kerja seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menunda pekerja, dan memastikan setiap tanggung jawab diselesaikan tepat waktu sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Kesamaan penelitian ini dengan Fikri Muhammad Nuur tentang hubungan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan.

2. Penelitian ini berbed karena tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan tidak menggunakan tempat, waktu, atau lokasi penelitian yang sama (Fikri Muhammad Nuur, 2018).
2. Ujian Jeli Nata Liyas (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kewibawaan, Inspirasi dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Perwakilan di PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk studi kuantitatif ini yang melibatkan 35 peserta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja PT terhadap kinerja karyawan. Cabang Syariah Pekanbaru, BTN. Selain itu, temuan penelitian ini signifikan. Jeli (2018) judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN. Cabang Syariah Pekanbaru”.

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Jeli Nata Liyas yaitu kesamaan tujuan penelitian dan fokus pada gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Tidak adanya variabel disiplin kerja dan motivasi menjadi pembeda dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti memasukkan kajian gaya kepemimpinan syariah dalam penelitian ini, dimana teknik dan metode penelitian dikaji. Liyas, 2018).
3. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus KOPDA Belitang KSP)” oleh Ahmad Kurniawan terbit tahun 2017.

Pengujian analisis jalur penelitian digunakan untuk melakukan analisis kuantitatif. Analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda digunakan untuk menganalisis data. Kuesioner dibagikan kepada 56 pegawai KSP KOPDA Belitang untuk pengambilan data. Ahmad Kurniawan (2017) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada KSP KOPDA Belitang)*”.

1. Penelitian yang sama tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan serta penggunaan analisis regresi sederhana dengan kuesioner merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian Ahmad Kurniawan.
2. Pendekatan analisis peneliti menggunakan dua metode analisis yaitu analisis regresi berganda (Kurniawan, 2017), dan penelitian ini tidak menggunakan variabel budaya organisasi. Penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kurniawan, yaitu sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan metode analisis data digunakan analisis regresi sederhana menggunakan kuisisioner.
4. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kodim 0728 Wonogiri)” oleh Yossi Kartika Sari terbit tahun 2017.

Purposive sampling digunakan data pegawai Kodim 0728 Wonogiri sebagai studi kasus untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Wawancara dan kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

1. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian Yossi Kartikasari yang melihat gaya dan kepemimpinan dan kinerja karyawan serta tujuan penelitian.
 2. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu peneliti hanya mengambil dua variabel, metode penelitian dan tehnik pengambilan data yang berbeda pula yaitu menggunakan wawancara dan sebar kuisisioner (Kartikasari, 2017).
5. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT” Oleh Sumardianti (2016) Sungguminasa Rayon PLN (Persero)

Kajian ini dilakukan atas nama seluruh 111 pegawai PLN. Selain itu, enam puluh orang diambil sampelnya menggunakan rumus jorok. menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data. Solusi Produk dan Layanan Statistik (SPSS) digunakan untuk analisis regresi linier sederhana dari data. Temuan menunjukkan bahwa motivasi karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Sumardianti (2016) yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”*.

1. Persamaan penelitian dengan Sumardianti yaitu sama-sama memandang gaya kepemimpinan dan memperhitungkan dua variabel. Dengan menggunakan metode dan analisis regresi sederhana, metode pengumpulan data wawancara, dan kuesioner, penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel kedua dalam penelitian ini yang membedakannya dengan penelitian lain yang lebih fokus pada kinerja karyawan daripada motivasi yang sudah di teliti berkesinambungan (Sumardianti, 2016).

Tabel 1.1
Kajian penelitian dan terdahulu

No	Nama penelitian, judul penelitian dan tahun penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	2	3	4
1	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Andi Pamuji (2016) (studi kasus: Didolphin Accessories Purwokerto)	Jenis penelitian lapangan, metode kuantitatif, analisis data deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dan karyawan.
2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT, Oleh Maulana Aditya Pratama (2019).	Metode sampling jenuh, uji analisis data Path Analysis, Pegadaian (Persero)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hasil dai penelitian gaya kepemimpinan KC Bank Muamalat Indonesia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kediri.
3	Annisa Octaviani (2016) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Elsiscom Prima Karya	Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan dan kuantitatif, metode analisis deskriptif.	Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan satu kesatuan yang memiliki peranan penting di dalam suatu

			perusahaan, dimana jika keduanya diterapkan dengan baik maka bisa dipastikan suatu akan berhasil dalam melaksanakan tujuannya.
4	Ajeng Retno Kusumawati (2015) Pengaruh dan Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) cabang ciledug	Jenis <i>explanatory research</i> , metode penelitian survey, pendekatan kuantitatif, menggunakan kuisisioner, metode regresi linear sederhana.	Yang telah di teliti didapatkan hasil dan sangat erat karena hasil dari penelitian hamper mendekati angka 1.
5	Ahmad Kurniawan (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSP KOPDA Belitang)	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang di dapat yaitu pada ksp kopda belitang harus meningkatkan dan melihat kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

*Sumber: Penelitian Terdahulu, 2021.

Penerapan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Muamalat Indonesia (BMI) Tbk berdasarkan penelitian dan sebelumnya mengenai dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Karena belum pernah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena lebih menitikberatkan pada variabel dan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan saja daripada menggunakan budaya organisasi dan motivasi kerja.

2.1 Landasan teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018) mendefinisikan dari kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk 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. Kartono (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai yaitu tujuan organisasi, atau gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin, seperti yaitu:

- a. Sifat baik seseorang dinilai dari hal-hal yang mereka lakukan, katakan, pikirkan, dan katakan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Kebiasaan adalah jenis perilaku di mana hal yang sama dilakukan berulang kali.
- c. Temperamen seseorang adalah cara mereka bertindak dan merespons dengan cara tertentu.
- d. Karakter adalah sifat batin seseorang yang mempengaruhi pikiran, tindakan, dan karakter mereka.
- e. Kepribadian adalah keseluruhan perilaku dan interaksi seseorang dengan orang lain.

1. The vision role

adalah pernyataan yang cukup menguraikan tujuan atau rencana organisasi untuk masa depan. Melalui tindakan manajemen, peran pemimpin dalam pengendalian dan hubungan organisasi meliputi:

- 1) Memelihara aset perusahaan atau properti.
- 2) mengatur kinerja organisasi dan kualitas kepemimpinan.
- 3) Menciptakan dan memelihara situasi dan kondominium yang kondusif dalam kaitannya dengan hubungan organisasi. Mengelola harta milik atau aset organisasi.

2. Pekerjaan pembangkit jiwa

Tugas otoritas dalam menggerakkan tekad dengan memberikan pengakuan dan dukungan. Hadiah dan insentif adalah dua cara untuk menunjukkan penghargaan. Pemberian berupa uang atau barang berwujud berdasarkan aturan transparan yang disepakati kedua belah pihak dikenal dengan istilah insentif. Peran pendukung dapat dilakukan secara langsung dengan kalimat sugestif dan dapat berupa saran kerja yang lebih banyak, staf yang lebih berkualitas, lingkungan kerja yang lebih baik, dan tindakan serupa lainnya.

3. Informasi adalah inti dari kualitas perusahaan atau organisasi atau organisasi mana pun. Penyebarluasan informasi harus dirancang secara efisien dan sistemik serta harus terus dipantau dampaknya baik internal maupun eksternal. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, seorang

pemimpin juga harus dapat secara efektif berkonsultasi dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal organisasi.eran penyampaian informasi

Ada empat jenis gaya kepemimpinan yang dikenal menurut Siagian (2018):

1. Tipe Karismatik Gaya kepemimpinan karismatik dapat dianggap sebagai kemampuan untuk menggunakan kelebihan dan atau keistimewaan kepribadian seseorang untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang lain sehingga mereka mau melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin.

Kualitasnya yang khas adalah betapa menariknya itu, itulah sebabnya ia mampu menarik banyak pengikut di waktu-waktu tertentu. Seorang pemimpin karismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut secara tegas, meskipun para pengikut ini mungkin tidak selalu dapat memberikan alasan khusus untuk kekaguman mereka. Nilai, sikap, dan perilaku para pemimpin karismatik ini, serta gaya kepemimpinannya, tidak dipertanyakan oleh bawahan.

2. Tipe Otokratis Seorang pemimpin yang otokratis akan menginterpretasikan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari bawahannya sebagai bukti kesetiaan mereka kepadanya. Hal ini karena pemimpin otokratis memiliki kendali penuh atas penetapan kebijakan dan prosedur, penentuan tujuan yang akan dicapai, serta mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan organisasi dan partisipasi bawahan. Dia memperlakukan organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadinya saat egonya yang besar tumbuh dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuannya.

Sebagai hasil dari persepsi ini, seorang pemimpin otokratis biasanya menganut nilai-nilai organisasi yang berpusat pada mempertahankan setiap dan

semua cara yang digunakan untuk mencapai tujuannya, terlepas dari apakah itu bermanfaat. Jika suatu tindakan membuat lebih mudah untuk mencapai tujuan, itu akan dianggap sebagai benar. Di sisi lain, setiap tindakan yang menimbulkan masalah akan dianggap buruk dan akan ditindak dengan paksa jika perlu.

3. Gaya kepemimpinan demokratis berpusat pada manusia dan menawarkan pengarahan yang efektif atau akses yang sama kepada pengikut untuk pendapat, saran, dan kritik. Dan bukan karena dipilih oleh rakyat. Menurut Siagian S.P. (2018), pemimpin seperti ini juga akan memberi dan menerima pujian, menghasilkan uang, dan mencapai kesepakatan.

Kepemimpinan dalam Islam didasarkan pada hukum-hukum Allah. Nabi Muhammad SAW dianggap sebagai pemimpin yang ideal dan teladan, bahkan rahmat bagi manusia (rahmatan linnas) dan rahmat bagi alam (rahmatan lil'alamin) dalam Islam. karena setiap manusia adalah pemimpin, atau setidaknya pemimpin bagi diri sendiri. Sepanjang masa jabatannya dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas tindakannya.

4. Gaya kepemimpinan Paternalistik Seorang pemimpin tidak mementingkan diri sendiri tetapi memperhatikan kebutuhan dan kepentingan bawahannya. Seorang pemimpin paternalistik biasanya mengutamakan kebersamaan, artinya pemimpin berusaha memperlakukan setiap orang dalam organisasi secara setara dan adil. Hanya saja hubungan tersebut dilandasi pemikiran bahwa bawahan belum memiliki kedewasaan yang cukup untuk dapat bertindak sendiri, sehingga membutuhkan pengarahan yang konstan.

Bawahan tidak digunakan sebagai sumber informasi, ide, atau saran sebagai akibat dari perilaku ini. Bawahan tidak didorong untuk menjadi pemikir yang kreatif dan inovatif.

Ulil amri berkata dalam dalam Q.S. Al-Nisa [4]: 59

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

Terjemah: lalu orang-orang yang zalim mengganti perintah dengan (mengerjakan) yang tidak diperintahkan kepada mereka. Salah sebab itu Kami timpakan atas orang-orang yang zalim itu dari langit, karena mereka berbuat fasik (<https://quran.kemenang.go.id>).

Menurut hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari Muslim, kata “pemimpin” muncul pada kata “raa’in” atau “amir” dalam hadits rasulullah SAW:

"Kalian semua adalah pemimpin, dan kalian semua akan dimintai pertanggungjawaban atas orang-orang yang kalian pimpin." Seorang Amir adalah pelopor atas orang yang dicintainya. Seorang wanita juga bertanggung jawab atas anak-anaknya dan rumah tangga suaminya. Semua akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang Anda lakukan. No. Shahih Bukhari 4801) Empat sifat utama Rasulullah SAW untuk memimpin dengan baik dalam Islam adalah sebagai berikut:

1. Siddiq Shidiq, atau kebenaran, dapat dipahami sebagai keselarasan antara apa yang dikatakan dan dilakukan dengan realitas yang ada. Kata-katanya akurat, tetapi begitu pula perbuatannya. baik dari segi kepemilikan maupun pengelolaannya.

2. Arti kata “amanah” dalam Al-Amanah adalah: keikhlasan, amanah (tsiqah), dan loyalitas Di sini, amanah mengacu pada sifat dan sikap pribadi yang setia, tulus, dan jujur saat menangani harta, rahasia, atau tugas-tugas yang telah dipercayakan kepada seseorang. yang terbaik

Titipan berharga yang dititipkan Allah kepada kita adalah amanah, artinya amanah. Akibatnya, sebagai penerima amanah, secara moral kita berkewajiban untuk melaksanakannya dengan benar.

3. Fatan Fatahan cerdas dan piawai dalam kegiatan yang dipimpinnya. Fatahan dapat dipahami dari segi kecerdasan, kreativitas, atau kebijaksanaan. Pemimpin fatahan adalah orang yang sangat memahami, memahami, dan menghayati segala sesuatu yang ada dan tanggung jawabnya.

Sifat fatahan ini juga akan membantu manusia menjadi lebih kreatif dan lebih mampu menerapkan berbagai inovasi yang bermanfaat. Orang tidak dapat menjadi kreatif atau inovatif jika mereka tidak terus-menerus mencoba mempelajari lebih banyak tentang pekerjaannya dan perusahaan secara keseluruhan.

4. Tabligh adalah kualitas di mana informasi selalu diberikan kepada mereka yang harus menerimanya. Muhammad Syakir menegaskan bahwa komunikatif, persuasif, dan mampu menyampaikan sesuatu yang mudah dipahami dan berbobot dalam setiap kata adalah hakikat tabligh, dan bahwa Nabilah yang mengkomunikasikan semua pesan Tuhan kepada manusia. Bahkan jika itu menyinggung Nabi, tidak ada yang disembunyikan.

Reza, sebagaimana dilaporkan dalam 2010: 34) kemampuan administrasi siklus administrasi pada dasarnya merupakan kekhasan sosial, karena terjadi dalam hubungan antar manusia sebagai makhluk yang bersahabat. Berikut enam peran utama seorang pemimpin:

1. umumnya tidak dilakukan sendiri oleh pemimpin sebagai pengambil keputusan untuk fungsi instruktif. Karena itu, kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk melakukan fungsi instruktif. Sementara itu, tugas orang yang dipimpin adalah mengikuti instruksi, yang hanya bisa efektif jika mereka dapat mendengar dan memahami apa yang mereka katakan. Seluruh tanggung jawab pemimpin ditentukan oleh kreativitas dan inisiatif. Fungsi Konsultatif Fungsi konsultatif ini memerlukan interaksi berkelanjutan antara pemimpin dan bawahan, yang intensitas dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pemimpin dapat menjalankan fungsi ini dengan mengumpulkan bahan sebagai masukan untuk keputusan penting dan strategis. Akibatnya, sebelum mengambil keputusan, pemimpin harus berkonsultasi dengan anggota organisasinya secara terbatas dan ekstensif.

Untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang diambil, pemimpin dalam posisi ini juga harus memperhatikan berbagai masalah, aspirasi, pendapat, perasaan, data, dan informasi yang diungkapkan oleh anggotanya. Jumlah anggota yang berpartisipasi akan meningkat sebagai akibat dari fungsi ini. Dampak positifnya dan akan memudahkan fungsi dalam instruktif karena anggota akan merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan keputusan jika fungsi ini dijalankan secara teratur dan hasilnya dimanfaatkan. Fungsi ini tidak

hanya akan menghasilkan keputusan yang tepat, tetapi juga akan mendapat dukungan dari anggota organisasi.

3. Fungsi Partisipasi Untuk menjalankan fungsi tersebut, pemimpin harus berupaya melibatkan setiap anggota organisasinya dengan bertukar informasi, pandangan, pendapat, dan pengalaman. Efisiensi dimana anggota organisasi menyelesaikan tugas-tugas mendasar yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi akan menjadi kriteria untuk partisipasi aktif mereka. Musyawarah yang memungkinkan anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses kepemimpinan dapat menjadi contoh partisipasi semacam ini. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi dan aktivitasnya. Dalam peran ini, pemimpin bersedia ikut serta dalam pelaksanaan berbagai keputusan karena dalam parameter tertentu pemimpin harus ikut serta melaksanakan keputusan yang telah diambil bukan sekedar mengambil dan memerintahkan pelaksanaannya.

4. Fungsi pendelegasian Karena seorang pemimpin tidak dapat menyelesaikan pekerjaan organisasinya sendirian, ia harus bersedia mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada anggota tim kepemimpinan yang membantunya. Pendelegasian wewenang pengambilan keputusan dapat diberikan dengan persetujuan tetapi terbatas pada area non-utama, atau dapat diberikan dengan persetujuan tetapi tunduk pada persetujuan manajemen puncak. Pelaksanaan kemampuan ini tergantung pada kepercayaan, artinya mereka harus memberikan kepercayaan, sedangkan penerima kepercayaan harus berhati-hati dan berhati-hati

dalam mengejar pilihan sehingga apa yang tidak jelas harus dikonsultasikan terlebih dahulu.

5. Fungsi Pengendalian Fungsi ini tidak terbatas pada kegiatan pengendalian atau pengawasan. Hal ini dapat dilakukan melalui bimbingan kerja yang meliputi pemberian contoh dan penjelasan di tempat kerja serta pelatihan di luar tempat kerja. Pengawasan atau kontrol adalah fungsi kontrol yang bekerja paling baik. Selama kegiatan bersifat preventif (mencegah kekeliruan, kekeliruan, dan penyimpangan), dilakukan pengawasan.

6. Fungsi Teladan Untuk memenuhi tugas keteladanan ini di hadapan Allah SWT, seorang pemimpin yang beriman harus menunjukkan semua aspek terbaik dan terpuji dari sifat manusia. Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh kepribadian yang patut ditiru karena ia adalah tokoh utama dan menjadi pusat perhatian di lingkungan yang dipimpinnya.

Dalam hal manajemen waktu, disiplin kerja, semangat kerja, tanggung jawab, pengabdian, loyalitas, dan dedikasi, ketelitian, ketelitian, dan sebagainya, para pemimpin operasional diharapkan dapat menjadi panutan. Menurut Nawawi (1993), anggota komunitas muslim diharapkan meneladani keimanannya, yang dicontohkan dengan ketakwaan sehari-hari, cara berinteraksi dengan sesama, kesabaran, dan sebagainya.

2.1.2 Kinerja karyawan

Hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pertanggung jawabnya masing-masing, atau tentang bagaimana seseorang

diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan apa yang ditentukan, merupakan contoh kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2016).

1. Kuantitas mengacu pada jumlah total tujuan yang telah dipenuhi.
2. Sejauh mana tujuan baik dan buruk telah terpenuhi berdampak pada kualitas.

Hasibuan S. P. (2011) mendefinisikan kerja sebagai sesuatu yang dikerjakan oleh orang lain.

1. Dia melakukan pekerjaan dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya; B. Dia mampu menyelesaikan tugas; C. Dia serius dengan pekerjaannya; D. Dia diberi waktu untuk menyelesaikan tugas tergantung pada seberapa sulit mereka.

2. Komunikasi yang efektif dan substansial

Dapat ditarik dan kesimpulan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang sangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan memperhatikan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi yang sangat baik.

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

Terjemah: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (<https://quran.kemenang.go.id>).

Menurut Wibowo W (2013:85) Adapun beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk organisasi agar mempunyai kinerja yang baik adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai

Pernyataan tentang maksud mendefinisikan tentang apa yang harus dicapai, sedangkan sistem nilai mendefinisikan tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut. Keduanya mencakup aspek berlangsungnya kerja sama, berorientasi pada kualitas, memberi perhatian pada pelanggan, dan bersifat menghargai kepada individu.

2. Manajemen Strategi

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategis mengandung pokok pikiran dalam garis besar tentang apa dan bagaimana tujuan yang hendak dicapai organisasi di masa depan. Dengan manajemen strategis, dirumuskan berbagai variabel yang harus dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, sistem formal dan mengomunikasikan nilai-nilai kepada staf, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, menggunakan

survei sikap secara teratur, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun dan staf juga mendapatkan informasi tentang kinerjanya sehingga dapat meningkatkan lagi kinerjanya untuk organisasi.

4. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi berkepentingan dengan perancangan dan implementasi program yang dirancang untuk memperbaiki efektivitas organisasi dan kinerja karyawan sendiri.

5. Konteks Organisasi

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan seorang pemimpin, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal yang dapat memiliki efek pada pendekatan organisasi dalam memahami lingkungan bisnis.

6. Desain Kerja

Desain kerja merupakan spesifikasi dari isi, metode, dan hubungan pekerjaan dengan maksud agar tercapainya tujuan organisasi. Desain kerja bagi karyawan dimaksudkan untuk:

- 1) Memperinci konteks pekerjaan, harapan akan peran, dan hubungan dalam organisasi.
- 2) Memenuhi persyaratan organisasi atas produktivitas, efisiensi operasional dan kualitas produk dan jasa.
- 3) Memuaskan kebutuhan individual atas kepentingan, tantangan, dan penyelesaian suatu pekerjaan.

7. Kerja Sama

Menurut Wibowo W (2013) Dalam suatu organisasi yang berbasis tim, pencapaian kerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang yang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi. Keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kemampuan bekerja sama.

Berikut pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti dikemukakan oleh Mangkunegara A.P. (2009):

1. Faktor Individu Secara psikologis, individu menjaga tingkat integritas yang tinggi antara fungsi fisik dan psikologis (spiritual) mereka. Orang tersebut mampu berkonsentrasi dengan baik karena ada hubungan yang kuat antara fungsi mental dan fisiknya. Modal untuk mengelola dan memaksimalkan potensi dirinya dalam melakukan kegiatan atau kegiatan kerja sehari-hari guna mencapai tujuan organisasi adalah konsentrasi yang baik ini.

2. Faktor Lingkungan Kerja dalam Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat mendukung upaya individu untuk melakukan yang terbaik. Uraian tugas yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efisien, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir yang relatif memadai, dan fasilitas kerja semuanya disebut sebagai faktor lingkungan organisasi.

Budihardjo (2017) menegaskan bahwa kinerja seorang karyawan mengungkapkan beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikannya menurut tingkat kerjanya, seperti berikut ini:

1. Sejauh mana seorang karyawan dapat dan menggunakan sumber dalam daya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya yang direncanakannya dan berbagai tujuan yang biasanya dipenuhi merupakan indikator dari tingkat efektivitas ini.

2. Tingkat efisiensi dan tingkat efisiensi ini digunakan untuk menentukan seberapa sedikit sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Pada saat yang sama, jumlah sumber daya yang terbuang dapat diukur; semakin rendah tingkat efisiensi, semakin banyak sumber daya yang terbuang.

3. Keamanan dan kenyamanan retreat dalam atau pelaksanaan pekerjaan Unsur ini terdiri dari dua komponen, baik dari segi keamanan karyawan maupun klien. Dalam hal ini, evaluasi keamanan, kenyamanan, dan kepatuhan terhadap standar pelayanan dan prosedur kerja yang menjadi pedoman akan dapat menjamin bahwa seorang karyawan akan bekerja secara metodelis, terkontrol dan tidak akan mengalami keluhan “kecemasan”.

Indikator kinerja pegawai menurut Welson Bangun (2012) meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan yang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan.

2. Istilah "kuantitas" mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satuan atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu Tingkat kegiatan selesai pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari segi keselarasan dengan hasil output dan memanfaatkan waktu yang tersisa untuk kegiatan lainnya.

4. Kapasitas (Ebility)

Kapasitas adalah kapasitas untuk menindaklanjuti sesuatu, yang berarti batas seseorang untuk dan melakukan berbagai tugas dalam suatu tugas (Robbins, 2011: 67).

5. Tindakan mentransfer dan ide dari satu sumber ke satu atau lebih penerima dikenal sebagai komunikasi. Dengan maksud mengubah perilaku mereka, komunikasi juga diartikan sebagai pertukaran ide atau pemikiran (Nurudin, 2016: 38).

2.2 Grand theory

Dalam penelitian ini dan menggunakan (Grand Theory), yaitu sebagai berikut:

1. Menurut validas (2017), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan tugas, serta mewujudkannya dalam tindakan. Gaya kepemimpinan seorang dalam pemimpin adalah metode untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan ini didasarkan pada sifat-sifat kepemimpinan utama Rasulullah SAW dalam Islam.

Dalam teori ini, indikator teoritis dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Karismatik Tipe
2. Otokrasi Tipe
3. Demokrasi Tipe

4. Paternalistik Teori Kinerja Karyawan

2. Menurut Edy Sutrisno (2016) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari seberapa baik kinerja mereka pada tingkat pekerjaannya dalam melaksanakan pekerjaan- tugas terkait. Ketika karyawan berkinerja baik, mereka dapat bekerja dengan baik, dan mereka juga dapat bekerja dengan baik.

Dalam teori ini, berikut adalah indikator teoritis kinerja karyawan:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Komunikasi yang efektif

2.3 Hubungan Oprasional Antar Varibel

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen puncak atas pemimpin juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Menurut teori jalur tujuan, pemimpin dapat menyesuaikan perilaku atau gayanya untuk memenuhi kebutuhan situasi tertentu, seperti ketika berhadapan dengan sekelompok bawahan baru atau proyek baru. akan berperilaku kharismatik seseorang yang memiliki kelebihan dalam mempengaruhi perilaku dan bawahan mampu diarahkan oleh pemimpin, kemudian menerapkan perilaku otokratis perilaku disiplin kerja yang tinggi. Dan menerapkan perilaku demoratis memberikan bimbingan kepada bawahannya dan memberikan hak dalam berpendapat kemudian terapkan perilaku paternalistik yaitu perilaku yang mementingkan bawahan dari dirinya sendiri, mengutamakan kebersamaan dan adil pada semua bawahan sesuai dengan porsinya itu dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang

semakin meningkat. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerja, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan sebagai pertanyaan penelitian Martono (2012: 67). Mengingat bahwa tanggapan hanya didasarkan pada teori hipotesis dikatakan sementara.

H₀ : Dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Bisa jadi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pikir

Membangun pemikiran merupakan kumpulan teori yang digabungkan menurut Karim (2013:38) dalam kerangka literatur, yang pada hakekatnya merupakan deskripsi metodis dan penerapan teori dalam memberikan solusi atau alternatif pendekatan terhadap sekumpulan masalah. Ide bangunan dapat disajikan menggunakan bagan, deskripsi kualitatif, atau kombinasi keduanya.

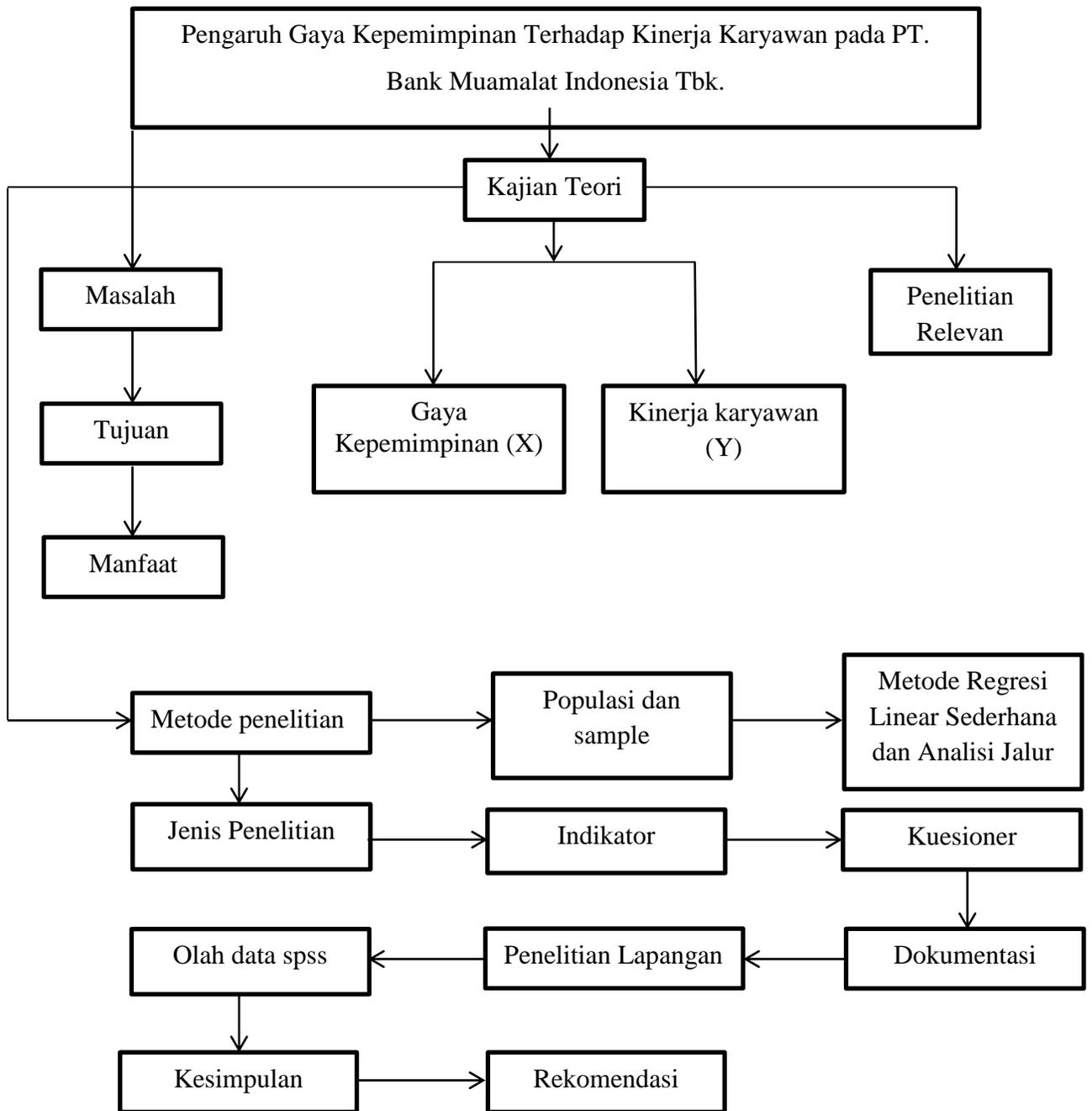
Peneliti harus memberikan penjelasan yang lebih mendalam tentang konsep atau variabel penelitian dalam kerangka pemikiran ini. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan karyawan PT merupakan variabel yang mempengaruhi kinerjanya. Karena setiap orang berpikir secara berbeda, ini memengaruhi hasil keputusan. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Karena setiap pegawai Bank Muamalat berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, maka kinerjanya pun berbeda-beda.

Akibatnya, karyawan harus dapat memenuhi target penjualan dan menyelesaikan tugas dengan benar untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan mereka.

Untuk menilai kinerja karyawan, setiap bank memiliki standarnya masing-masing. Baik bank maupun pelaku usaha non bank dapat menjalankan visi dan misinya dengan bantuan berbagai teknik penilaian tersebut, sehingga dapat terus berkembang dan unggul di segala bidang. Persyaratan untuk bekerja di industri perbankan tidak hanya mencakup kursus ekonomi, tetapi juga standarisasi umum perekrutan karyawan.

Kerangka pemikiran memudahkan dalam melakukan analisis, maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pikir



*Diolah di Lapangan, tahun 2021