

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank Muamalat SULTRA)

YAYU SULASTRI

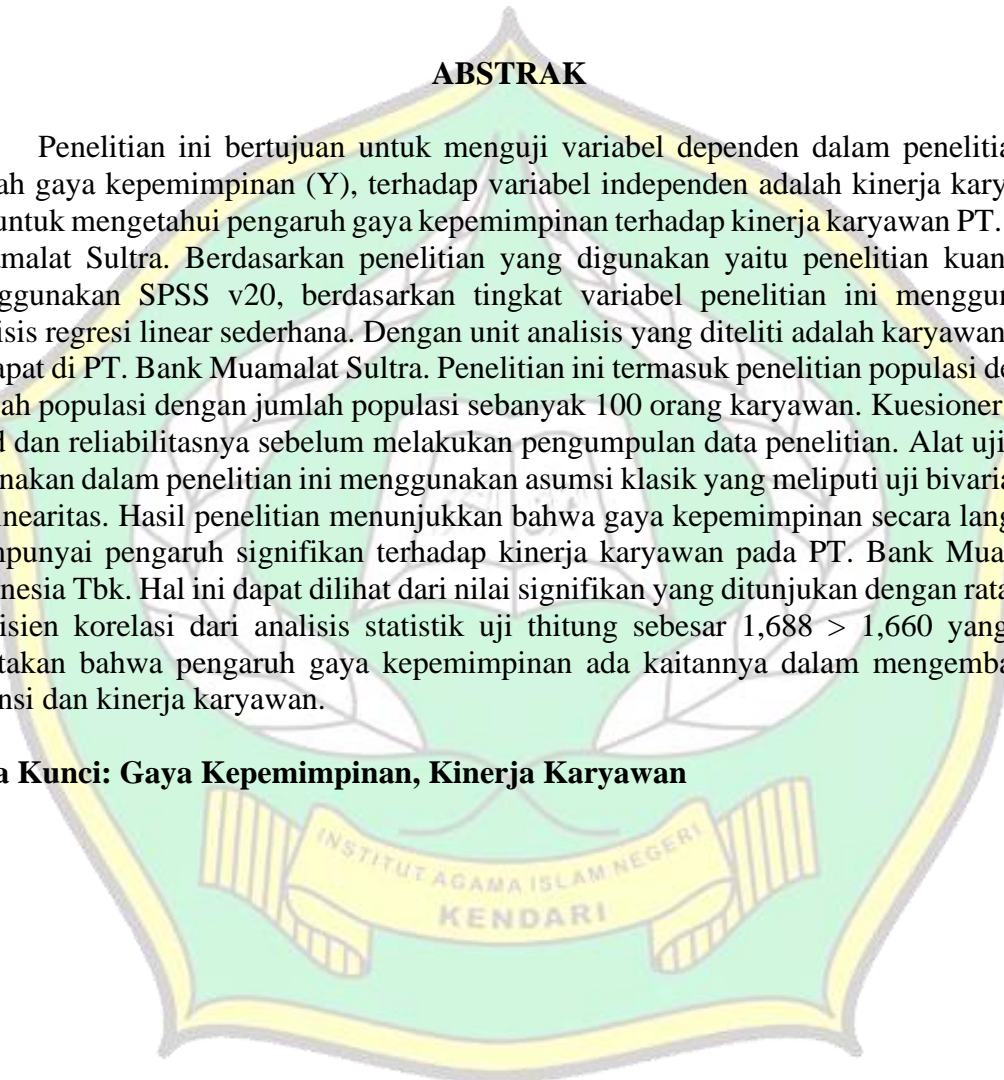
E-mail :

Program Studi Perbankan syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel dependen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (Y), terhadap variabel independen adalah kinerja karyawan (X) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Sultra. Berdasarkan penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif menggunakan SPSS v20, berdasarkan tingkat variabel penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan yang terdapat di PT. Bank Muamalat Sultra. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang karyawan. Kuesioner di uji valid dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik yang meliputi uji bivariat dan uji linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang ditunjukkan dengan rata nilai koefisien korelasi dari analisis statistik uji thitung sebesar $1,688 > 1,660$ yang bisa dikatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan ada kaitannya dalam mengembangkan potensi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan



1. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka (Terry, 2000:152). Menurut R. Tanjung (2020) Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Tujuan dari kepemimpinan adalah untuk membantu orang lain dalam mengatasi rintangan menuju kesuksesan.

Menurut ajaran Islam pemimpin (ulil amri) atau pejabat adalah orang yang dapat membantu orang lain untuk mencapai tujuannya dengan memberikan arahan, membuat rencana, atau melakukan hal-hal lain yang dilakukan melalui musyawarah. membantu orang lain dalam mencapai tujuan dan sasarnya. Orang dipercaya untuk mengurus urusan orang lain dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan pemimpin lainnya (Tanjung, 2003). Adapun dalam Islam istilah kepemimpinan biasanya menggunakan kata khalifah, dalam Al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang berkaitan tentang khalifah. Allah berfirman dalam Q.S. al-An'am [6]: 165.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ
بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ
رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Terjemah: “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu, sesungguhnya tuhanmu amat cepat

siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”(https://quran.kemenang.go.id)

Bank Muamalat Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan melakukan restrukturisasi perusahaan secara menyeluruh baik logo perusahaan, visi, misi, nilai-nilai dasar, budaya, bidang keuangan, organisasi, SDM dan Sistem, guna menjadi perusahaan yang cerdas berbasis pada pengetahuan dan teknologi, agar tidak ketinggalan dan juga selalu membuat variasi-variasi setiap tahun agar bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di posisi masing-masing karyawan dalam bentuk aturan atau kegiatan yang telah dijadwalkan. Untuk membangun Komitmen tersebut, Perusahaan menyadari bahwa peranan Sumber Daya Manusia untuk menjadikan karyawan lebih unggul dan tangguh serta profesional pada bidangnya sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin juga harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penulis memilih PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Sulawesi Tenggara sebagai posisi pemeriksaan karena penasaran apakah Bank Muamalat Indonesia benar-benar menerapkan kerangka syariah dalam gaya otoritas untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja. Karena persoalan yang sering muncul adalah bank-bank di Indonesia terkadang memaksakan kepemimpinan yang paling ditakuti kepada karyawannya, mengharuskan mereka untuk mematuhi keinginan dan aturan pimpinan, termasuk disiplin, tanggung jawab dalam bekerja, kompensasi, dan komunikasi. meskipun sebenarnya mereka memiliki kesempatan untuk memberikan masukan atau pendapat bagi bank tempatnya bekerja sebagai karyawan. Pemimpin kadang-kadang harus menunjukkan kepada karyawan contoh disiplin dan tanggung jawab yang baik, tetapi kadang-kadang lebih tidak sebaik yang terlihat selama ini. Yang paling saya minati dengan judul ini adalah bank dan bisnis di mana manajer dan karyawan tidak saling berbicara dengan baik atau saling percaya. Sehingga berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia”.

2. Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

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.

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

a. 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.

b. 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.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

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'alamina) dalam Islam. karena setiap manusia adalah pemimpin, atau setidaknya pemimpin bagi diri sendiri. Sepanjang masa jabatannya dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas tindakannya.

d. 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.

Teori Kinerja Karyawan

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.

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

- a. Kualitas, Persepsi karyawan yang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas, Istilah “kuantitas” mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satuan atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. 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.
- d. Komunikasi yang efektif. 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.

3. Metodologi Penelitian

Berdasarkan jenis datanya penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode pendekatan kuantitatif. Untuk menemukan permasalahan penelitian, hipotesis, konsep, metodologi, dan alat analisis data untuk pengujian dalam penelitian kuantitatif, digunakan teori atau paradigma teoritis.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Sulawesi Tenggara. Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Sulawesi Tenggara berjumlah 100 karyawan sehingga untuk pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Dari hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 80 orang.

Berdasarkan teknik pengumpulan datanya, penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu sebagai berikut. Riset kepustakaan, adalah proses mempelajari dan mengevaluasi berbagai buku yang berkaitan dengan riset untuk mengumpulkan data teoritis. Penelitian lapangan, yang memerlukan pengumpulan data di lapangan. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti, dalam hal ini karyawan PT. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Bank Muamalat Indonesia Tbk memiliki cabang di Sulawesi Tenggara.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan software Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) versi 20.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Bivariat

Hasil uji bivariat tersebut di atas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kedua variabel disajikan pada tabel 4.2. Berdasarkan apa yang karyawan katakan tentang apa yang dicapai dan dilakukan dengan baik, seperti komunikasi yang baik, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Padahal suatu bank harus baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu agar dianggap baik dalam berinteraksi dengan masyarakat dan menjadi daya tarik tersendiri bagi karyawan maupun nasabah.

Uji Bivariat

		Karismatik	Otokratis	Demokratis	Paternalistik
Kualitas	Pearson Correlation	1	.372**	.021	.80
	Sig. (2-tailed)		.001	.852	.390
	N	80	80	80	80
Kuantitas	Pearson Correlation	.372**	1	.262*	.229*
	Sig. (2-tailed)	.001		.019	.041
	N	80	80	80	80
Ketepatan waktu	Pearson Correlation	.021	.262*	1	.299**
	Sig. (2-tailed)	.852	.019		.007
	N	82	85	84	83
Komunikasi baik	Pearson Correlation	.81	.229*	.299**	1
	Sig. (2-tailed)	.390	.041	.007	
	N	81	82	81	82

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

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

Uji Validitas

Model	Item	Koefisien Jalur	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Item 1	0,500	Valid
	Item 2	0,473	Valid
	Item 3	0,610	Valid
	Item 4	0,577	Valid
Model	Item	Koefisien Jalur	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,458	valid
	Item 2	0,526	valid
	Item 3	0,557	valid
	Item 4	0,673	valid

Berdasarkan uji validasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan diperoleh angka koefisien lebih dari 0,866., Item dinyatakan Valid karena apabila nilai r-hitung > r-tabel atau nilai signifikansi < taraf nyata alpha 5%.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
gaya kepemimpinan	0,685	reliabel
kinerja karyawan	0,667	reliabel

Cronbach's Alpha digunakan dalam proses pengujian reliabilitas instrumen. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu instrumen penelitian lebih besar dari 0,371 maka dianggap reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen.

Uji Asumsi Heterokedastisitas

Hasil uji glejser

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Persamaan struktur 1x	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

*di olah dilapangan, tahun 2021

Terlihat dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel sebelumnya bahwa variabel bebas menunjukkan bahwa nilai $X_1 = 1,000$ lebih besar dari nilai signifikansi standar 0,05 yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji t

Coefficients^a

model	unstandardized coefficients		standardized coefficients	T
	B	Std. error	beta	
Constant	27.518	5.579		4.933
¹ Gaya Kepemimpinan	.073	.174	.078	.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T untuk variabel gaya kepemimpinan dihitung dengan SPSS, dan ditemukan tingkat signifikansi sebesar 1,688 untuk variabel kinerja karyawan, lebih tinggi dari threshold 80 sampel.

Pengaruh	Koefisien jalur	standar error	t-hitung	Sig.
X → Y	0,073	0.174	0.417	0,000

Pengujian langsung Gaya Kepemimpinan Kinerja pada Karyawan menghasilkan thitung (0,417) lebih besar dari t tabel (0,042) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari alfa 5% (0,050) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif bagi kinerja pegawai. Kinerja karyawan berkorelasi dengan gaya kepemimpinan, dan semakin buruk gaya kepemimpinan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Uji f

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Ho ditolak dan ha diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

secara simultan. Dalam penelitian ini, uji F menghasilkan hasil sebagai berikut:

ANOVA^a

model	sum of squares\	Df	mean square	F	Sig.
regresion	.000	1	.000	.000	1.000 ^b
¹ residual	194.958	28	6.963		
total	194.958	29			

Dilihat dari tabel hasil uji F hasil SPSS di atas, dapat dilihat dengan sangat baik perolehan nilai F sebesar 0,000 dengan tingkat kepentingan 1,000. Dengan cara ini harga kepentingan lebih menonjol dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Mengingat teknik dinamis uji F (sinkron), cenderung beralasan bahwa variabel Gaya Otoritas (X_1) ketika dicoba selama ini pada dasarnya mempengaruhi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.59281658
	Absolute	.119
Most Extreme Differences	Positive	.074
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.788

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel diatas bertujuan untuk menilai distribusi data dalam suatu kelompok data atau variabel. Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki distribusi pengaruh yang normal terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan analisis yang diperoleh dari sampel sebanyak 80 orang yang mengikuti diskusi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat

SULTRA, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan digunakan secara efektif pada PT SULTRA Bank Muamalat maka kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, begitu pula sebaliknya.

6. Saran

Sesuai dengan hasil temuan dalam penelitian ini, maka selanjutnya ada beberapa hal yang direkomendasikan baik kepada perbankan maupun bagi peneliti.

Bagi PT. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT memiliki dampak simultan terhadap kinerja karyawan. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Karena faktor-faktor tersebut berpotensi meningkatkan kinerja karyawan di PT, disarankan agar institusi mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Akibat dari variabel gaya kepemimpinan, butir pernyataan X1.1 “kualitas” memiliki nilai jawaban yang agak ragu-ragu diantara butir soal lainnya. Misalnya, jika karyawan tidak berani bertanya karena takut, pemimpin yang baik harus memanfaatkan kesempatan untuk berbicara dengan mereka dan meminta mereka untuk menyelidiki apakah mereka sudah memahami apa yang dijelaskan atau belum.

Akademisi Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi para penganalisis ilmu khususnya dalam hal pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, untuk sumbangan teori, sebagai bahan referensi atau acuan, dan sebagai literatur tambahan di IAIN Kendari perpustakaan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini hanya sebagai

pedoman untuk penelitian yang lebih mendalam yang memasukkan faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, bahwa PT. Gaya kepemimpinan Bank Muamalat Indonesia Tbk. sangat baik untuk mendongkrak kinerja karyawan, dan banyak keuntungan menabung dan berinvestasi di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan salah satu bank syariah pertama di Indonesia karena bank tersebut menjalankan bisnis sesuai dengan syariat Islam.

Daftar Pustaka

- Aries, Susanty dan Baskoro. *Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan, terhadap Disiplin Kerja Serta Dampak Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro
- AR Saputra, S. H. (2015). *Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, jtbm.ejournal.ac.id.
- Aziz, F. A. (2012). *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El Bayan.
- Baharudin, A. S. (2014). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Depublish.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benjamin Bukti, T. M. (2017). *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Budisantoso, S. T. (2009). *Ekonomi dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta,

- Salemba: Universitas Islam Malang.
- Budisantoso, S. T. (2014). *Ekonomi dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta, Salemba: Universitas Islam Malang.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: PT. Raja Grafindo.
- Fitriyani. (2013). *Pengaruh Gaya Demokratis Kepemimpinan Kelapa Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Ranomeeto Barat Kabupaten Konawe Selatan*. STAIN Kendari: STAIN Kendari.
- Fikri Muhammad Nur, Y. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dines Pendidikan di Kota Bandung*. Prosiding Akuntansi, Karyailmiah.unisba.ac.id.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartikasari, Y. (2017). *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan*. wonogiri: Universitas Sanata Darma.
- Kartono, D. K. (2018). *pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. (2017). *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan (studi pada KSP KOPDA Belitang)*. Kota Bandar Lampung: <http://digilib.unila.ac.id/25850/>.
- Liyas, J. N. (2018). *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. btn, cabang syariah pekanbaru*. riau: sekolah tinggi ilmu ekonomi riau. Mangkunegara. (2018). *Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martono, N. (2012). *Metode penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Persahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gjah Mada University Pers.
- R.Tanjung. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Konsep dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Saefullah, E. T. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardianti. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon. eprints.unm.ac.id/4301/1/1/skipsisumardianti.pdf.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group.
- Tanjung, D. H. (2003). *Manajemen Sayriah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Timpe, A. D. (2002:38). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. LEX Media Komputindo.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RAJA Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jaakarta: Raja Wali Pers.
- Wibowo, W. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yossi, Kartikasari. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sanata Dharma
- Yukl, G. (2010). *kepemimpinan dalam organisasi*. indonesia: indeks.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indonesia: Indeks.
- Zainal, V. R. (2013). *Islamic Management*. Yogyakarta: BPF.
- Zainal, V. R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grsafindo Persada.
- Musthan, Zulkifli (2004). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasa dan Motivasi Kerja Guru pada*

Madrasa Aliyah Negeri di Sulawesi Tenggara. Makassar: Yayasan Vatiya.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Analisis>
[https://www.bankmuamalatindonesia.co](https://www.bankmuamalatindonesia.co.id)
<http://www.pustakaquran.com>

