

# Peran Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia (Persero) Tbk. Jakarta Pusat

**Muhammad Rofiq**

Prodi HES, FEBI Institut Daarul Quran, Indonesia

E-mail: [rofiqlubis@idaqu.ac.id](mailto:rofiqlubis@idaqu.ac.id)

## ABSTRACT

*Sebuah fenomena yang menarik pada dekade belakangan ini adalah maraknya bermunculan lembaga keuangan Islam di industri jasa keuangan, termasuk diantaranya bank-bank syariah. Pertumbuhan ini terus berlanjut seiring dengan penambahan kebutuhan para pelaku bisnis ditengah perubahan dan persaingan yang semakin meningkat. Sehubungan dengan itu diperlukan para pemimpin yang handal dan memahami kompleksitas lingkungan global yang berubah dengan cepat. Dalam suatu struktur bank ibarat sebuah organisasi, di mana ada suatu kumpulan orang yang mempunyai satu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengkoordinasikan keadaan dan mengatur kinerja karyawan agar berjalan dengan baik.*

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Bank Syariah Muamalat Indonesia.*

*Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik inferensial non parametrik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengisian kuesioner yang diisi oleh para karyawan. Sedangkan metode yang digunakan ialah metode deskriptif kuantitatif yang artinya mendeskripsikan hasil perhitungan statistik dengan penafsiran yang sesuai. Teknik analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan korelasi pearson product moment. Rata-rata hasil korelasi antara variabel independen dengan dependen menunjukkan korelasi yang positif. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara variabel independen dengan dependen, hal tersebut juga didukung dengan perhitungan statistik menggunakan uji signifikan two tail (sig. 2-tailed) sebesar 0,05. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

*Kata kunci: Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia, permasalahan manusia semakin kompleks. Manusia pada dasarnya tidak dapat sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dia akan membentuk suatu kelompok yang kemudian disebut organisasi, apapun bentuk kelompok itu. Manusia adalah pendukung utama setiap organisasi. Perilaku manusia yang berada

dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari perilaku organisasi (Veithzal Rivai, 2012:169)

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercaya untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan (Veithzal Rivai, 2012:169) .

Telah umum diketahui bahwa setiap organisasi, baik di bidang kenegaraan, keniagaan, politik, sosial dan organisasi kemasyarakatan lainnya, diciptakan atau dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu, baik yang sifatnya jangka panjang, jangka sedang maupun jangka pendek yang tidak mungkin tercapai apabila diusahakan oleh para anggota-anggotanya yang bertindak sendiri.

Kenyataan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi ialah bahwa sarana dan prasarana yang tersedia atau mungkin tersedia bagi organisasi selalu terbatas sifatnya, sedangkan tujuan yang ingin dicapai terutama yang bersifat jangka panjang, per definisi adalah sesuatu yang sifatnya tidak terbatas.

Dengan perkataan lain, arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi itu adalah pemimpin dalam organisasi tersebut (Sondang Siangan, 2010:48)

Peran suatu kepemimpinan dalam dunia perbankan pun sangat dibutuhkan. Bank yang secara kelembagaan sebagai suatu institusi bisnis yang dijalankan oleh organ perusahaan, dituntut pula untuk memiliki suatu kepemimpinan yang efektif guna menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikannya dengan karyawan, memotivasi para karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang terhadap perkembangan perbankan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang peran kepemimpinan yang diterapkan oleh Bank Muamalat, maka dari itu penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Tbk. Jakarta Pusat.”**

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu teknik cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga didapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif.

## PEMBAHASAN

### A. Kepemimpinan

#### 1. Definisi Kepemimpinan

Ricky W. Griffin berpendapat bahwa pemimpin adalah Individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin (Ricky Griffin, 2004:68). Kata "pemimpin" muncul tahun 1300, manakala kata "kepemimpinan" tahun 1800 (selisih 500 tahun). Ada banyak definisi kepemimpinan, menurut para ahli dan penulis antara lain: (Samsyul Arifin, 2012:3)

Proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu (Benis),

- a. Kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Odway Ted),
- b. Kegiatan mempengaruhi orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok tertentu (George R. Terry).
- c. John F. dan Robert B. dalam bukunya *Public Management* memberikan definisi kepemimpinan sebagai seni untuk mengatur individu dan masyarakat, serta memotivasi semangat mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan (Ahmad Ibrahim, 2006:128).
- d. Madrasah *Al-Masya Al-Amerika*, memberikan arti kepemimpinan sebagai seni untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan metode tertentu agar mereka berusaha taat, loyal dan membantu dalam satu cara untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan (Ahmad Ibrahim, 2006:128). Hani Tandoko, kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan (Ahmad Ibrahim, 2006: 128). Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Vethzal Rivai, 2012: 2).
- e. Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif

dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Emie, Kurniawan, 2005: 255).

## **2. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan**

Prinsip, sebagai paradigma terdiri dari beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi. Menurut Stephen R. Covey (1997), prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Mungkin prinsip menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat diubah. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip (Stephen R. Covey) sebagai berikut: (Syamsul Arifin, 2012: 5)

### **a. Seorang yang belajar seumur hidup**

Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi dan mendengar. mempunyai pengalaman yang baik maupun buruk sebagai sumber belajar.

### **b. Berorientasi pada pelayanan**

Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

### **c. Membawa energi yang positif** Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi yang tidak ditentukan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti:

#### **1) Percaya pada orang lain**

Seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, kepercayaan harus diikuti dengan kepedulian.

#### **2) Keseimbangan dalam kehidupan**

Seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya berorientasi kepada prinsip kemanusiaan dan keseimbangan diri

antara kerja dan olahraga, istirahat, rekreasi. Keseimbangan juga berarti antarakehidupan dunia dan akhirat.

3) Melihat kehidupan sebagai tantangan

Kata ‘tantangan’ sering diinterpretasikan negatif. Dalam hal ini tantangan berarti kemampuan untuk menikmati hidup dan segala konsekuensinya. Sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri. Rasa aman tergantung pada inisiatif, keterampilan, kemauan, keberanian, dinamisasi dan kebebasan.

4) Sinergi

Orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan. Mereka selalu mengatasi kelemahannya sendiri dan lainnya. Sinergi adalah kerja kelompok dan memberi keuntungan kedua belah pihak. Menurut *The New Brolier Webster International Dictionary*, sinergi adalah satu kerja kelompok, yang mana memberi hasil lebih efektif dari bekerja secara perorangan. Seorang pemimpin harus dapat bersinergis dengan setiap orang atasan, staf, teman sekerja.

5) Latihan membanggakan diri sendiri

Seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi. Jadi dia tidak hanya berorientasi pada proses. Proses dalam mengembangkan diri terdiri dari beberapa komponen yang berhubungan dengan: (1) pemahaman materi; (2) memperluas materi melalui belajar dari pengalaman; (3) mengajar materi kepada orang lain; (4) mengaplikasikan prinsip-prinsip; (5) memonitoring hasil; (6) merefleksikan hasil; (7) menambahkan pengetahuan baru yang diperlukan materi; (8) pemahaman baru; dan (9) kembali menjadi diri sendiri lagi.

Seorang pemimpin memiliki peran krusial dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Untuk itu, persyaratannya yang melekat pada dirinya haruslah ketat, dia antaranya, ia harus memiliki kemampuan intelektual yang tinggi, analisa yang tajam, percaya diri, berjiwa besar, kuat untuk memahami orang lain, seorang pioner (figuritas), inovator, visioner, memiliki obsesi yang kuat terhadap tujuan. Ini merupakan syarat-syarat yang lazim dalam diri seorang pemimpin (Ahmad Ibrahim, 2006: 134).

### **3. Tipe Kepemimpinan**

Menurut Veithzal Rivai, dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktifitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe

kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu: (Veithzal Rivai, 2012: 36)

- a. Gaya Kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya Kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. Gaya Kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori Kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan suatu kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan, pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberi kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan seperti ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok /organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan buah pikiran, pendapat, kreatifitas inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai secara wajar. Tipe pemimpin seperti ini selalu berusaha memanfaatkan orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dala mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang di dalam Tabel. 2 berikut ini.

**Tabel 2.1**

**Tipe Kepemimpinan (1)**

Gaya Kepemimpinan	Pendekatan
-------------------	------------

Otoriter	Kekuasaan pada pemimpin
Kendali Bebas	Kekuasaan pada bawahan
Demokratis	Kekuasaan pada bawahan

Sumber: Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:37)

**Tabel 2.2**

**Tipe Kepemimpinan (2)**

Otoriter	Demokratis	Kendali Bebas
Semua determinasi "Policy" dilakukan oleh pemimpin	Semua "policies" merupakan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin	Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin
Teknik-teknik dari langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu per satu, hingga langkah-langkah mendatang senantiasa tidak pasti.	Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum ke arah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasihat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih prosedur alternatif, yang dapat dipilih.	Macam-macam bahan disediakan oleh pemimpin, yang dengan jelas mengatakan bahwa ia akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan. Ia tidak turut mengambil dalam diskusi kelompok.
Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota	Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok	Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali
"Dominator" cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota, ia tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila memberikan demonstrasi.	Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritiknya, dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental, tanpa terlampaui banyak melakukan pekerjaan tersebut.	Komentar spontan yang tidak frekuensi atas aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian

Sumber: Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:37)

4. Teori kepemimpinan

Teori kepemimpinan mutakhir berkembang antara tahun 1970-an hingga 2000-an. Teori yang berkembang selanjutnya tidak didasarkan pada sifat, tingkah laku atau situasi tertentu melainkan didasarkan pada kemampuan lebih pada seorang pemimpin dibandingkan dengan yang lain. Dalam kepemimpinan, ada beberapa pendekatan yang digunakan.

Apakah kepemimpinan itu suatu kemampuan yang dapat dipelajari atau sudah sedia ada? Pertanyaan ini mencoba membawa kita kepada sebuah uraian mengenai beberapa pendekatan mengenai kepemimpinan. Di antara pendekatan yang telah dikenal adalah pendekatan personal (*personal Traits of leader approach*), pendekatan perilaku (*behavior approach*), serta pendekatan kontingensi (*contingency approach*) (T. Hani Tandoko, 2011: 258).

Pendekatan pertama memandang kepemimpinan sebagai sesuatu kombinasi sifat-sifat (*traits*) yang tampak. Pendekatan kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (*behaviors*) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif. Kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada.

Pemikiran dan penelitian sekarang mendasarkan pada pendekatan ketiga, yaitu pandangan situasional tentang kepemimpinan. Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi, tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan, dan sebagainya. Pandangan ini telah menimbulkan pendekatan "*contingency*" pada kepemimpinan, yang bermaksud untuk menetapkan faktor-faktor situasional yang menentukan seberapa besar efektifitas situasi gaya kepemimpinan tertentu.

## B. Pimpinan dalam Perspektif Islam

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Sebagaimana tujuan Allah Subhanahuata'ala menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (khalifah), firman Allah Subhanahua'atala dalam surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi: (DEPAG, 2002: 13)

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قُلْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS Al-Baqarah [2]: 30)*



Selain kata khalifah disebutkan juga kata *Ulil Amri*. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nisa (4) ayat 59: (DEPAG, 2002: 128)

Definisi kepemimpinan Islam, yaitu, usaha menggerakkan manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu, baik yang sifat bersifat duniawi maupun ukhrawi, sesuai nilai dan syariah Islam (Thariq Muhammad, 2005: 42).

Firman Allah SWT dalam surah Al-Anbiya' (21): ayat 73 menyatakan: (DEPAG, 2002: 128)

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ  
الرَّكُوتِ وَكَانُوا لَنَا عٰبِدِينَ

*Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah, (QS Al-Anbiya' [21]: 73*

## **C. Teori Kerja Karyawan**

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah: “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Faustino Cardosa Gomess ( (1995: 195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya. Definisi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau

hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Mangkunegara, 2006: 9).

## **2. Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan**

Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Agus Sunyoto (1999: 1) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

## **3. Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja**

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut: (Agus Sunyoto, 1999: 10)

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan, mampu menyelesaikan persoalan dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi pentingnya adalah kemampuannya.
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
- c. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar kedalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat aja.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Menurut A. Dale Timple (1992: 31), Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. (Agus Sunyoto, 1999: 15)

##### **1. Faktor Internal**

Faktor Internal (disposional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tingkat tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

##### **2. Faktor Eksternal.**

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan Hendry Simamora (1995: 500), berpendapat bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

##### 1) Faktor Individual:

- Kemampuan dan Keahlian
- Latar belakang
- Demografi

##### 2) Faktor Psikologis:

- Persepsi
- *Attitude*
- *Personality*
- Pembelajaran
- Motivasi

##### 3) Faktor Organisasi:

- Sumber daya
- Kepemimpinan
- Penghargaan
- Struktur
- *Job design*

#### **5. Aspek-Aspek Standar Kinerja**

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup: (1) kesetiaan; (2) hasil kerja; (3) kejujuran; (4) kedisiplinan; (5) kreativitas; (6) kerjasama; (7) kepemimpinan; (8) kepribadian; (9) prakarsa; (10) kecakapan; (11) tanggung jawab.

Sedangkan Husein Umar, membagi aspek-aspek kinerja mencakup: (1) mutu pekerjaan; (2) kejujuran karyawan; (3) inisiatif; (4) kehadiran; (5) sikap; (6) kerjasama; (7) keandalan; (8) pengetahuan tentang pekerjaan; (9) tanggung jawab; (10) pemanfaatan waktu kerja. (Agus Sunyato, 1999: 18)

## 6. Metode Penilaian Kinerja

Agar Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara akurat, maka ada beberapa metode atau teknik penilaian prestasi kerja, yaitu: (Kasmir:162))

- a. Teknik penilaian prestasi kerja masa lalu, dapat dilakukan sebagai berikut.
  - 1.) *Rating Scale* yaitu membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria tertentu atau faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan yang bersangkutan dengan skala tertentu mulai dari yang rendah sampai yang tertinggi.
  - 2.) *Cheklis* yaitu penilaian dimulai dengan sejumlah kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja atau karakteristik karyawan.
  - 3.) *Critical insident* menilai perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
  - 4.) *Field review* metode yaitu para personalia turun langsung ke lapangan membantu penyelia dalam menilai.
  - 5.) Tes dan observasi kerja yaitu tes pengetahuan dan keterampilan karyawan, baik tertulis maupun peragaan.
- b. Metode Penilaian masa depan adalah:
  - 1.) *Self appraisals* yaitu penilaian pribadi oleh karyawan yang bersangkutan terhadap prestasi kerjanya sendiri. Artinya, karyawan itu sendiri yang akan menilai prestasi yang dicapainya.
  - 2.) *Psychologis* yaitu dengan tes psikologis yang diberikan kepada semua karyawan atau melalui diskusi dengan atasan langsung.
  - 3.) *Management by objective* yaitu karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan pekerjaan di masa yang akan datang.
  - 4.) *Assesement center* melalui: 1) wawancara mendalam, 2) Tes Psikologis; 3) Diskusi kelompok; 4) Simulasi;

## D. Kerangka Konsep

Kerangka konsep atau kerangka teoritik merupakan landasan dari keseluruhan proses penelitian. Secara logis mengembangkan, menguraikan dan menjelaskan hubungan-hubungan yang terjadi antar variabel yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Kaitan antara tinjauan pustaka dengan kerangka teoritik yaitu tinjauan pustaka menyajikan suatu

dasar untuk membentuk kerangka teoritik untuk selanjutnya hipotesis yang relevan dapat ditarik dari kerangka teoritik tersebut.

Selanjutnya kerangka konsep dalam penelitian ini menjelaskan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, di mana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin (Asep Hermawan, 2005: 56).

Disamping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin dikatakan mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dilihat dari sikap perilaku, kinerja, dan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari karyawan itu sendiri yang menyukai, menghormati, mengagumi dan mempunyai komitmen yang kuat untuk melaksanakan permintaan dari pemimpin. Kepemimpinan menjadi faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, variabel ini memiliki hubungan dan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Hubungan antara variabel tersebut dapat digambarkan dalam bagan penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Variabel Penelitian**



X = Kepemimpinan  
Y = Kinerja Karyawan

### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Husein Umar, 2005: 168).

Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini adalah :

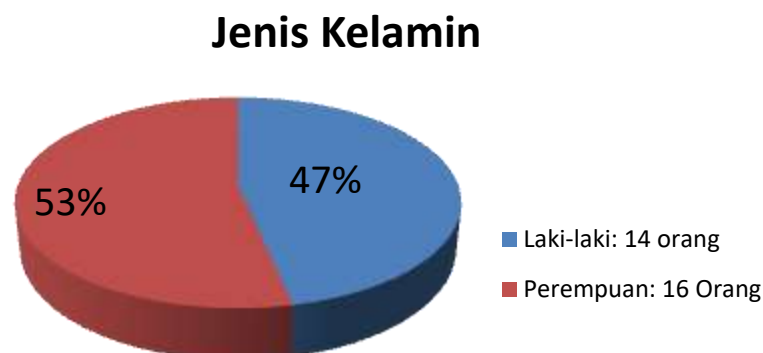
1. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bank Syariah Muamalat Indonesia.
2. Kepemimpinan mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bank Syariah Muamalat Indonesia.

## F. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan mengenai peran dan pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan mutu kinerja karyawan di Perbankan Syaria'h. Sampel penelitian ini adalah 43 orang Karyawan aktif bekerja di PT Bank Muamalat Tbk Jakarta Pusat. Sampel dipilih menggunakan metode *Pruposive Sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel dengan memilih individu yang akan menjadi anggota sampel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Jakarta Pusat. Baik dilihat secara parsial maupun bersama-sama. Adapun alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk mengetahui kehandalan kuesioner, maka sebelum digunakan untuk pengumpulan data kuesioner terlebih dahulu diuji. Pengujian kuesioner terdiri dari 2 tahapan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Analisis data yang digunakan berdasarkan hasil jawaban responden kemudian ditabulasikan dan ditafsirkan sehingga dapat ditarik kesimpulan antara lain tentang profil Karyawan, Responden berjumlah 30 orang karyawan PT. Muamalat, Tbk Jakarta Pusat. Penyajian dan uraian identitas responden ini diharapkan dapat memberi gambaran yang cukup jelas tentang kondisi responden dan kaitannya dengan masalah-masalah penelitian maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

### 1. Jenis Kelamin

**Gambar 4.1.**

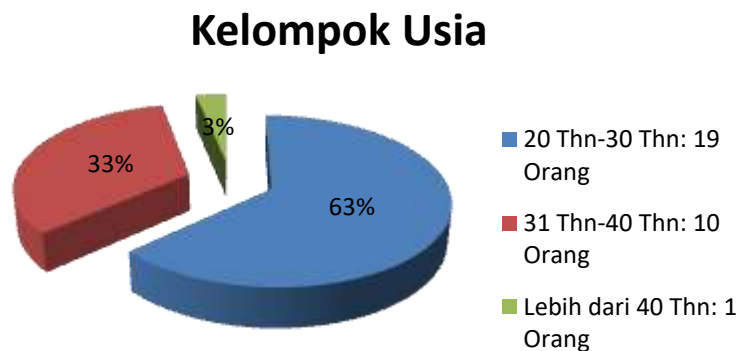


Sumber: Hasil olah data primer, 2013

Berdasarkan gambar 4.1. jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki tidak banyak jauh berbeda dari responden perempuan. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 47%, sedangkan responden perempuan sebesar 53%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan PT.Muamalat, Tbk antara laki-laki dan perempuan cukup merata.

## 2. Kelompok Usia

Gambar 4.2



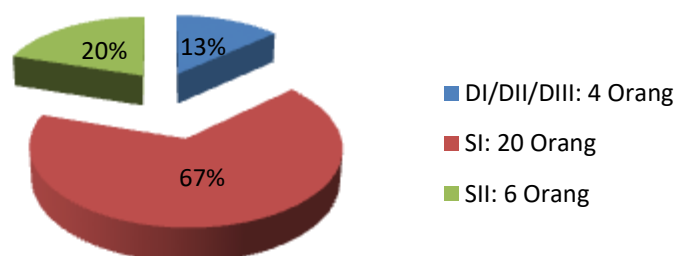
Sumber: Hasil olah data primer, 2013

Berdasarkan gambar 4.2, ternyata responden yang berusia 20-30 tahun adalah hasil terbanyak dengan persentase sebesar 63%, sementara responden yang berusia 31-40 tahun hanya 33% dan yang berusia lebih dari 40 Tahun 3%. Hal ini menunjukkan PT Bank Muamalat Pusat memiliki karyawan yang mapan dan produktif, sehingga kinerja mereka tidak dapat diragukan lagi pada Bank Muamalat.

## 3. Pendidikan Terakhir

Gambar 4.3

### Pendidikan Terakhir



Sumber: Hasil olah data primer, 2013

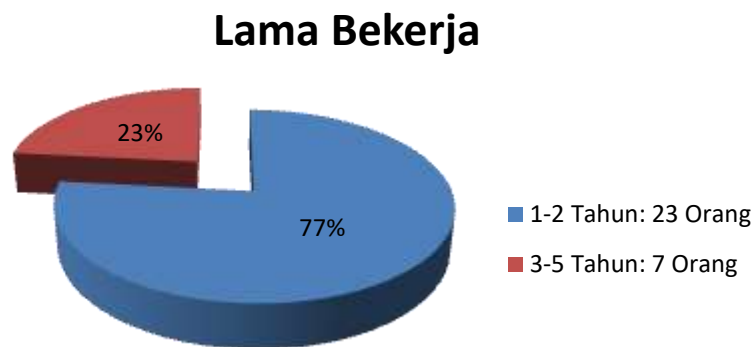
ia



Berdasarkan gambar 4.3, ternyata tingkat pendidikan terakhir responden PT. Muamalat Jakarta mayoritas adalah lulusan S1, dengan angka persentase sebesar 67%. Untuk persentase responden lulusan DI/II/III ada sebanyak 13%, sedangkan persentase responden lulusan S2 hanya sebesar 20%. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa PT. Bank Muamallat Pusat memiliki karyawan yang kompeten dan handal di bidangnya, karena mayoritas tingkat akedemisi para karyawan adalah lulusan S 1 dan 2.

#### 4. Lama Bekerja

Gambar 4.4

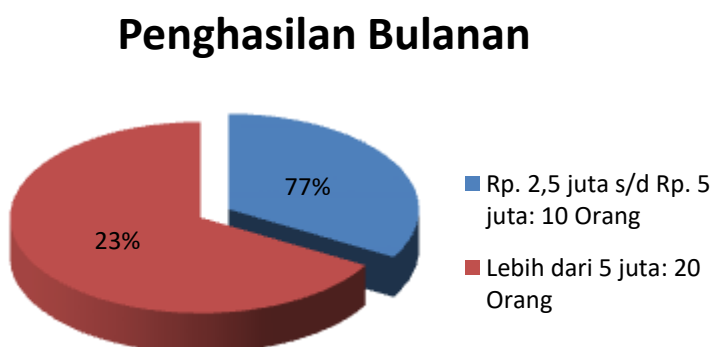


*Sumber: Hasil olah data primer,2013*

Berdasarkan Gambar 4.4 dimana 30 responden PT. Bank Muamalat Jakarta pusat ternyata 23 orang telah bekerja selama 1-2 tahun dengan nilai presentase 76% sedangkan 7 orang lainnya telah bekerja selama 3-5 tahun dengan nilai 23% dari hasil ini dapat di simpulkan bahwa PT. Bank Muamallat Pusat memiliki karyawan yang matang dan berpengalaman, karena mayoritas para karyawan sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

#### 5. Penghasilan Bulanan

Tabel 5.5



*Sumber: Hasil olah data primer,2013*



Berdasarkan Gambar 4.5 dimana 30 responden karyawan PT Bank Muamalat Jakarta Pusat diantaranya 10 orang berpenghasilan Rp. 2,5 juta s/d Rp. 5 juta setiap bulannya dengan nilai presentase 23% sedangkan 20 responden lainnya berpenghasilan lebih dari Rp. 5 juta setiap bulannya dengan nilai presentase 77% dari hasil ini dapat di simpulkan bahwa PT. Bank Muamallat Pusat memiliki karyawan yang profesional, karena mayoritas para karyawan sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

### **G. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat, penulis menggunakan berbagai analisis untuk pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS 20.0 sehingga menghasilkan output sebagai berikut :

Untuk kepentingan pengujian kuesioner maka peneliti menyebarkan uji coba kuesioner kepada 43 responden yang merupakan Karyawan yang ada di PT. Bank Muamalat. Setelah diuji coba ternyata kuesioner yang kembali hanya 30 responden. Yang 13 kuesioner dinyatakan hilang oleh responden. Dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden maka didapat r tabel sebesar 0,361.

**Tabel 5.1.**

#### **1. Variable Kepemimpinan (X)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Pengujian	Keterangan
Pimpinan anda menjelaskan dengan rinci peraturan, kebijakan, dan standar prosedur operasional.	0,491	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasai oleh karyawan.	0,676	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda berupaya untuk mengarahkan dan	0,715	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid

mengkoordinasikan tugas tiap divisi.				
Pimpinan anda menetapkan standar tinggi untuk kinerja tiap bagian.	0,348	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda menekankan pentingnya efisiensi, produktivitas dan kualitas kerja.	0,477	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memberikan tanggung jawab pekerjaan dengan jelas apa yang harus dilakukan oleh bawahan.	0,701	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan atas tiap-tiap pekerjaan.	0,667	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda mampu menggerakkan lingkungan pekerjaan ke arah yang kondusif.	0,919	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda menekankan pentingnya hubungan antar pribadi dengan karyawan.	0,729	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda merupakan tauladan yang baik bagi bawahan.	0,916	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memperlakukan semua karyawan secara adil, tidak berat sebelah, dan tidak memihak .	0,739	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memperhatikan waktu-waktu ibadah (shalat wajib dan sunah)	0,691	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda mampu mengarahkan suasana	0,872	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid

kerja yang lebih baik dan menyenangkan.				
Pimpinan anda dapat mengambil keputusan yang tepat dalam waktu yang cepat.	0,749	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda dapat menerima masukan dan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan.	0,779	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pemimpin anda mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan	0,881	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pemimpin anda mendengarkan keluhan karyawan.	0,571	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda selalu melakukan komunikasi terhadap hasil kerja anda.	0,613	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda mampu menyampaikan pesan dengan jelas sehingga karyawan dapat mengerti apa yang diinginkan oleh pimpinan.	0,805	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda mampu membangun rasa percaya diri karyawan untuk meraih keberhasilan.	0,889	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memberikan kesempatan kepada karyawan yang berpotensi untuk mengembangkan keterampilan dalam pekerjaan .	0,551	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid

Pimpinan anda menghargai dengan baik hasil kerja karyawan.	0,729	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda Mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal.	0,667	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda mendorong anda kreatif dalam menghadapi kendala dalam pekerjaan.	0,770	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memberikan dukungan dan dorongan bagi karyawan yang kurang berprestasi.	0,768	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memberikan penghargaan kepada karyawan yang menampilkan kinerja yang terbaik.	0,801	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memberikan pujian kepada karyawan yang berhasil dalam pekerjaan	0,670	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid
Pimpinan anda memberikan bimbingan dan pengarahan kepada anda tentang pelaksanaan tugas yang belum anda mengerti.	0,770	0,361	r Hitung > r Tabel	Valid

Berdasarkan tabel diatas di ketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variable kepemimpinan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian Hipotesis dan Interpretasi maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian berdasarkan uji korelasi *Pearson Product Moment* yang dilakukan melalui program SPSS *versi 20* menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat sebesar 0,736 atau 73,6% antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi seluruh variabel di bawah nilai 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear variable kepemimpinan yang telah diterapkan pada PT. Bank Muamalat, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat dengan nilai 0,736 atau 73,6% . Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan PT. Bank Muamalat baik, maka kinerja karyawannya pun akan baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

*Al-Quran Al-karim*

Amirullah dan Budiono, Haris. *Pengantar Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2004.

Amin, A Riawan, *Menggagas Manajemen Syariah Teori dan Praktek The Cestial Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.

Arifin, Syamsul, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Peneltian Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

C. Merley johnson, Wiliam K. Redmon, Thomas C. Mawhinney, *Handbook of Organization Performance Analisis Perilaku & Manajemen*. Penerjemah,

Tim Penerjemah PT Raja Grafindo. Edisi I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Hafiduddin, Didin dan Tanjung, Hendri. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPPE, 2003.

Hendri Tanjung dan Abrista Devi. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Graha Publishing, 2013.

Herujito, Yayat M. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo, 2001.

Kustianto, Bambang. *Ikhtisar Studi Organisasi dan Manajemen*. Cet. VII. Jakarta: Ghalia, 1991.

Larasati, Febria Niken. "*Efektifitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI TBK Divisi Syariah Jakarta Pusat*" Skripsi S1 Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2009.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cet. II. Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.

Mizan, Fitri. *Efektivitas Tabung Wakaf Indonesia Dalam Penghimpunan dan Pendayagunaan wakaf*. Skripsi S1 fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008.

Muhammad, Thariq dan Umar, Faishal. *Sukses Menjadi Pemimpin Islami*. Penerjemah Samson Rahman. Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2005.

Mulyadi dan Adi Sujatno. *Traktat Etis Kepemimpinan Nasional Indonesia*, Jakarta: RM BOOKS, 2011.

Munawwir, Imam. *Asas-Asas Kepemimpinan dalam Islam*, Surabaya: Usaha Nasional, 1984.

Mungu, Jiwo dan Brotoharsojo, Hartanto. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*. Edisi I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Morrisan. *Metodologi Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.

Nazir, Moh, *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.

Paul Hersey dan Ken Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi IV, Penerjemah Agus Dharma, Jakarta: Erlangga. 2000.

Ridwan dan H. Sunarto, *Pengantar Statistik*. Jakarta: Alfabeta, 2007.

Rivai, Veitzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

\_\_\_\_\_. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. Cet.I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

\_\_\_\_\_. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi II. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Siagian, P Sondang, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Sinn, Ahmad Ibrahim Prabu, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Sugiyanto. *Analisis Statistika Sosial*. Jawa Timur: Bayumedia Publishing, 2004..

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

\_\_\_\_\_, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011

Sule, Erni Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen*. Edisi I. Jakarta: Kencana, 2005.

Sunyoto, Danang. *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*, Yogyakarta: Gava Media, 2012.

Setiawan, Bambang. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Java Teknikindo*. Tesis Magister Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2012.

Thoah, Miftah. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Tim Penyusun, *Pedoman Teknis Penyusunan Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, 2001.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi II, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

\_\_\_\_\_, dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi III, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Widagdo, Budiono. “*Hubungan Antara Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perlindungan Hak Asasi Manusia*” Tesis Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Universitas Indonesia, 2004.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media, 2004.



Yukl, Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerjemah Budi Suprianto. Edisi V. Jakarta: Indeks, 2005.

[www.republika.com](http://www.republika.com)

[www.muamalatbank.com](http://www.muamalatbank.com)