

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya, kepemimpinan merupakan masalah pokok sumber daya manusia yang harus dapat perhatian organisasi atau perusahaan.

Hakikat kepemimpinan merupakan proses kegiatan mempengaruhi orang lain melakukan aktivitas, maka terdapat banyak variasi pendapat tentang kegiatan fungsional yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikut atau karyawan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi.¹

¹Warhat Manullang, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001),

Dalam beberapa hal, kepemimpinan digambarkan sebagai sebuah proses, tetapi sebagian besar teori dan riset mengenai kepemimpinan fokus pada seorang figur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.² Fungsi kepemimpinan baru bisa dijalankan dalam sebuah masyarakat jika telah terpenuhi tiga unsur utama berikut ini : kumpulan manusia yang dimulai dari tiga orang atau lebih, terdapat tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama, dan yang tidak kalah penting yaitu terdapat seseorang yang dipilih untuk menjadi pemimpin dan mendapatkan persetujuan dari mayoritas anggota masyarakat yang akan membantunya merealisasikan tujuan bersama.³

Masyarakat sekarang ini sangat berkepentingan dengan kepemimpinan yang baik. Mereka mengharapkan pemimpin yang mampu mengantarkan mereka pada kemajuan, kemakmuran, kebahagiaan dan kesejahteraan. Oleh karena itu kepemimpinan yang buruk dan tidak efisien di suatu perusahaan atau di suatu lembaga, misalnya akan terjadi penurunan produksi, karyawan yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas dari pimpinannya, keresahan-keresahan akan muncul dan ketika hal itu datang, maka bila diukur secara finansial adalah tidak ekonomis. Menjadi seorang pemimpin harus mempunyai kreatifitas dan berdedikasi tinggi sehingga keadaan orang-orang yang terdapat dalam

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, *Aset Jurnal Ilmu Ekonomi*, (Semarang: CV Widya Manggala Indonesia, 2009), hlm 50.

³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Semarang: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 128.

sebuah organisasi yang dipimpinnya akan terus mendapatkan angin segar untuk terus bekerja demi kemajuan bersama.

Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.⁴

Menurut Nawawi kepemimpinan yang efektif mempunyai tiga karakteristik diantaranya yaitu : (1) Memiliki keterampilan teknis berupa pengetahuan khusus dibidangnya. (2) Memiliki keterampilan manusiawi yang meliputi kemampuan bekerja sama, komunikasi, dan mampu memotivasi orang lain (3) Memiliki kemampuan konseptual berupa kemampuan intelektual dalam menganalisa, khususnya pada saat mengambil keputusan⁵. Sifat dan sikap para pemimpin sebagaimana yang telah diuraikan di atas adalah sifat dan sikap seorang pemimpin yang dianjurkan dan disarankan sebagai ciri gaya atau perilaku kepemimpinan Islam yang telah dipergunakan oleh Rasulullah SAW dan juga para

⁴Wahidul Riva'iy, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, (Jakarta: Mural Kencana, 1974), h.

⁵Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University 2003), hlm.

khalifah serta para pemimpin setelah kepemimpinan zaman para khalifah tersebut. Dan selayaknya sebagai seorang muslim yang telah dijadikan pemimpin dimuka bumi ini, sebaiknya dan sewajarnya kita menganut apa yang telah diajarkan oleh rasul kita yaitu Rasulullah Muhammad SAW, sehingga kepemimpinan yang dijalankan bisa berjalan dengan sebaik-baiknya.

Allah SWT menegaskan tentang hal ini didalam firman-NYA dalam Al- Qur'an surah An-Nisa (4) ayat 59 :

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

"wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu, lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya".⁶

Didalam ayat ini dikatakan bahwa *Ulil Amri* atau pejabat adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan orang lain. Bahkan dalam sebuah Hadits dikatakan bahwa yang artinya : "jika Allah bermaksud menjadikan seorang pemimpin yang berhasil maka Allah akan menjadikan para pembantunya itu adalah orang-orang yang baik." (H.R. Nasa'i). Telah jelas diatas dalam hadits tersebut bahwa jika pemimpin itu melakukan hal yang baik maka bawahan atau pembantunya pun akan ikut melakukan tindakan kebaikan.

Untuk lebih jelasnya terdapat satu hadits yang berbunyi sebagai berikut:

مَنْ أَمَّا عَنِّي نَحَلَ اللَّجْنَةَ وَمَنْ عَصَانِي فَقَدْ أَبَى

⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinegi Pustaka Indonesia, 2002), hlm 114

"Barang siapa yang taat kepadaku (perintah agama Islam), maka ia akan memasuki surga, dan barang siapa membenci aku (qur'an dan hadits shahih) maka ia termasuk orang yang menolak (membangkang). (H.R Buchori)

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para bawahannya. Jadi, pemimpin harus mengadakan komunikasi keatas dan kebawah, baik komunikasi formal maupun komunikasi informal.⁷

Selanjutnya Kedisiplinan itu adalah peranan penting bagi kehidupan didalam masing-masing setiap orang terutama dalam melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan sesuatu untuk diri kita sendiri, eksistensi kedisiplinan dalam kehidupan manusia sangatlah dibutuhkan karena salah satu unsur kedisiplinan disini adalah yang berkaitan dengan ketaatan dan kepatuhan dalam pekerjaan, dengan kata lain ketaatan dan kepatuhan bila disertai dengan kedisiplinan yang tinggi akan memperoleh hasil yang maksimal.

Disiplin dalam Islam dikatakan adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk patuh kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

⁷ Soetopo S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 2

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik. Seperti perintah untuk memperhatikan dan menggunakan waktu sebaik-baiknya.

Dalam al-Qur'an misalnya disebutkan : *Wal-Fajr* (demi waktu Subuh), *Wal-Dhuha* (demi waktu pagi), *Wan-Nahar* (demi waktu siang), *Wal-'Ashr* (demi waktu sore), atau *Wal-Lail* (demi waktu malam). Ketika al-Qur'an mengingatkan demi waktu sore, kata yang dipakai adalah "*Al-'Ashr*" yang memiliki kesamaan dengan kata "*Al-'Ashir*" yang artinya "Perasan sari buah". Seolah-olah Allah mengingatkan segala potensi yang kita miliki sudahkah diperas untuk kebaikan? Ataukah potensi itu kita sia-siakan dari pagi hingga sore? Jika demikian, pasti kita akan merugi.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Asr (103) ayat 1-2 :

وَالْعَصْرِ ۱
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۲

"Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar benar dalam kerugian."⁸

⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2002), hal. 912.

Maka, kita sebagai orang yang taat kepada Allah kita harus berpandai-pandai menggunakan waktu itu dengan sebaik-baiknya. Tapi jangan pula kita menggunakan waktu itu untuk akhirnya saja namun kita juga harus mengorbankan kepentingan duniawi, atau sebaliknya. Menggunakan waktu dalam usaha mencari karunia dan ridha Allah, hendaknya seimbang dan proporsional. Ada juga perintah untuk menekuni bidang tertentu hingga menghasilkan karya atau keahlian tertentu sesuai potensi yang dimiliki. Masing-masing orang dengan keahliannya, diharap dapat saling bekerjasama dan bahu-membahu menghasilkan buah karya yang bermanfaat bagi banyak orang.

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

"Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya." (Qs. al-Isrâ' [17]: 84).⁹

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegaskan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi kelompok perusahaan untuk mencapai kedalam tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja di BANK BJB SYARIAH KCP CIAWI

⁹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinerji Pustaka Indonesia,

maka peneliti ini tertarik mengambil judul "PENGARUH PRILAKU KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP TINGKAT KEDISIPLINAN KARYAWAN (Studi Pada BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perilaku Kepemimpinan Islami di Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya ?
2. Bagaimana Tingkat Kedisiplinan Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya ?
3. Bagaimana Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Islami Terhadap Tingkat Kedisiplinan Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Islami di Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui Tingkat Kedisiplinan Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Islami Terhadap Tingkat Kedisiplinan Karyawan Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan perilaku kepemimpinan islami dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan BJB Syariah KCP Ciawi.

2. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai perilaku kepemimpinan, disiplin kerja karyawan di BJB Syariah KCP Ciawi.

3. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini diharapkan jurusan manajemen sumber daya manusia dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang karyawan sehingga diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat kompeten dan kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada masa kini dan mendatang.

E. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan

ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Kepemimpinan menurut Arep dan Tanjung yaitu Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Kartono menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Menurut Winardi, seorang pimpinan adalah karena yang kecakap-cakapan pribadinya dengan atau tanpa resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usahanya bersama kearah pencapaian-pencapaian sasaran tertentu.¹⁰

Kepemimpinan juga terdapat dalam al-qur'an lainnya yaitu dalam surah As-Sajdah (32) ayat 24):

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَمًا ۖ يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

"Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar . Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami".¹¹

Ada juga beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin.

¹⁰Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, (Bandung: CV MUSTIKA SETIA, 2013), Hal 98.

¹¹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pastaka Indonesia, 2002), Hal. 589.

Pertama, kata *umara* yang sering disebut juga dengan amir. Hal itu dikatakan dalam al-qur'an surah An-Nissa' 4: 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اِلٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيْ اَلْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اِلٰهِ وَاَلرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَاَلْيَوْمِ
الْآخِرِۗ ذٰلِكَ خَيْرٌۭ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ٥٩

"Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu, lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya."¹²

Didalam ayat ini dikatakan bahwa *Ulil Amri* atau pejabat adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan rakyat, ia bukanlah pemimpin. Dalam suatu perusahaan, jika ada direktur yang tidak mau mengurus kepentingan perusahaannya, ia bukanlah seorang direktur.

Kedua pemimpin sering disebut dengan *Khadimul Ummah* (Pelayan Umat). Menurut istilah itu seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Seorang pemimpin perusahaan harus memikirkan cara-cara agar perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakat atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu. Bagi

¹² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia

pemimpin yang bersifat melayani kekuasaan yang dipimpinnya bukan kekuasaan yang bersifat formalis karena jabatannya., melainkan sebuah kekuasaan yang melahirkan sebuah *power* (kekuatan) yang lahir dari kesadaran.¹³

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Eksistensi kedisiplinan dalam kehidupan manusia sangatlah dibutuhkan karena salah satu unsur kedisiplinan disini adalah yang berkaitan dengan ketaatan dan kepatuhan dalam pekerjaan, dengan kata lain ketaatan dan kepatuhan bila disertai dengan kedisiplinan yang tinggi akan memperoleh hasil yang maksimal.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Asr (103) ayat 1-2 :

وَالْعَصْرِ ۝ ۱
إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ۝ ۲

*"Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar benar dalam kerugian."*¹⁴

Maka, kita sebagai orang yang taat kepada Allah kita harus berpandai-pandai menggunakan waktu itu dengan sebaik-baiknya. Tapi jangan pula kita menggunakan waktu itu untuk akhirnya saja namun kita juga harus mengorbankan kepentingan duniawi, atau sebaliknya, menggunakan waktu dalam usaha mencari karunia dan ridha Allah,

¹³ Ibid. *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan, Ibid.* Hlm. 99

¹⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia,

hendaknya seimbang dan proporsional. Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas. Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggungjawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Kerangka Berpikir

Table 1.1



F. KAJIAN PUSTAKA

Pembahasan mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan ini memang selalu mewarnai berbagai judul buku dan skripsi. Hal ini tidak dipungkiri, oleh karena itu langkah pertama yang dilakukan penelitian ini adalah mengadakan eksplorasi terhadap

berbagai sumber penelitian yang mungkin dapat digali. Dari survey awal bahwa ada skripsi yang berkaitan dengan pemikiran tentang pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan bank syariah diantaranya :

1. Skripsi *Reza Ananto*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, yang mencoba menjelaskan tentang ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 54 karyawan PT DHL Global Forwarding. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Skripsi *Joko Sarwanto*, Jurusan manajemen Dakwah, yang mencoba menjelaskan tentang PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (studi empiris di kantor departemen agama, Karanganyar).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin yang di terapkan di Kantor Departemen Agama Karanganyar terhadap Kinerja Karyawan untuk menganalisa datanya digunakan analisis regresi linier sederhana. Dari data yang diperoleh ternyata disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable disiplin berpengaruh 32.5% terhadap kinerja karyawan hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32.5% kinerja karyawan yang berbeda dilingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67.5% ditentukan oleh factor lainnya.

3. Skripsi *Dwi Wahyu Wijayanti*, Jurusan Manajemen, yang mencoba menjelaskan tentang PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang yaitu 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik sensus. Digunakan tehnik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode

angket (kuesioner) dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F).

4. Skripsi *cahyo adi nugroho*, jurusan manajemen fakultas ekonomi, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DIY.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan instrument berupa kuisisioner, hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata DIY sebesar 0.313 % dengan signifikansi sebesar 0.01 % kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 9.7%. disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.282 % dengan signifikansi sebesar 0.05% kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 7.5%. gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata DIY sebesar 0.484% dengan signifikansi 0.05%. kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai dinas pariwisata DIY sebesar 14.1%.

Perbedaan dengan penulis dari skripsi-skripsi tersebut yaitu terletak pada objek dan penelitiannya yaitu pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap tingkat ke-disiplinan karyawan di bank bjb syariah ciawi.

G. Hipotesis

Menurut sugiyono, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian

telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiric.¹⁵

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis Alternatif (H_a) : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan Islami dalam Kedisiplinan karyawan.

Hipotesis Nihil (H_0) : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan Islami dalam Kedisiplinan karyawan.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan sumber data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informasi melalui wawancara dan hasil-hasil yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh karyawan bank bjb syariah ciawi.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, melalui dokumentasi dan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi.

¹⁵ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, 2015, (Bandung: CV Alfabeta),

2. Oprasionalisasi Variable

Table 1.2
Oprasionalisasi Variabel

Variable	Definisi	Indikator	Skala
Perilaku Kepemimpinan Islami (X)	yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai.	1. Mencintai kebenaran & takut hanya pada Allah. 2. Dapat menjaga amanah & kepercayaan orang lain. 3. Memiliki pengetahuan yang luas 4. Menjadi pelayan bagi public. 5. Disiplin dan Bijaksana	Likert
Tingkat Kedisiplinan Karyawan (Y)	Kedisiplinan adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu	1. Absensi kehadiran 2. Bekerja tepat waktu	Likert

	system yang mengharuskan orang untuk patuh kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku.	3. Kepatuhan dalam bekerja 4. Bekerja sesuai prosedur 5. Disiplin tanggung jawab	
--	---	--	--

3. Populasi dan sample

a. Populasi

Menurut Margono, populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi orang atau benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah namun pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki subyek atau obyek itu.¹⁶ Dalam penelitian ini, yang menjadi target populasi adalah karyawan bank BJBS Ciawi.

b. Sampel

Menurut Sugiyono, sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁷ Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability sampling*. Metode ini adalah responden yang memenuhi kriteria

¹⁶Ibid, hal. 80.

¹⁷Ibid, hal. 81.

tertentu memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini yang dipilih adalah teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua populasi dijadikan sampel.¹⁸

4. Teknik pengumpulan data

Berbagai data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai metode, yaitu:¹⁹

a. Metode Interview (wawancara)

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan kepada pihak yang akan diteliti yaitu orang-orang yang terkait didalam bank BJB Syariah KCP Ciawi.

b. Metode Kuesioner (angket)

Yaitu dengan memberikan suatu daftar pertanyaan yang telah disusun dan ditentukan urutan serta formatnya oleh peneliti kepada responden, yaitu seluruh karyawan bank BJB Syariah KCP Ciawi.

c. Metode Observasi

¹⁸ Ibid hal 85.

¹⁹ Mubandani Arifanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta,

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada bank BJBS ciawi yang dijadikan obyek atau bahan penelitian dan mencatat secara sistematis mengenai masalah-masalah yang akan diteliti.

Pengujian terhadap hasil kuesioner digunakan analisis-analisis sebagai berikut :

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum digunakan, terlebih dahulu kuisisioner yang telah dibuat diuji cobakan pada beberapa karyawan yang selanjutnya dianalisis tentang kelayakan instrument tersebut untuk mengambil data. Baik tidaknya alat tersebut dapat dilihat dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.²⁰ Mengutip dari buku Muchammad Fauzi yang berjudul *Analisis Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Migrasi Nasabah Bank Umum Syariah di Kota Semarang* bahwa uji validitas di lakukan dengan metode person correlation, dengan memperhatikan batas nilai MSA 0,5 yang signifikan dan batas factor loading 0.4. Sedangkan dalam

buku Muchammad Fauzi yang berjudul Pengaruh Ketaatan Beragama, Atribut Produk Islami, Performance Quality, Reputation, Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Dan Nasabah Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Kab. Pematang juga menyebutkan bahwa uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis factor (factor analysis) yaitu factor loading untuk memastikan masing-masing pertanyaan terklasifikasi pada setiap variable yang di tentukan. Hair, et al (1998) memberikan criteria terhadap signifikansi dari factor loading sebagai berikut; > 0,3 tergolong signifikan, > 0,4 tergolong lebih signifikan, dan > 0,5 tergolong sangat signifikan.²¹

Dalam pengujian validitas instrumen pada penelitian ini digunakan analisa butir. Cara pengukuran analisa butir tersebut adalah mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan rumus produk moment, yaitu :

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

Keterangan :

Rxy = Koefisien korelasi

N = Jumlah subyek atau responden

X = Skor butir

Y = Skor total²²

²¹Muchammad Fauzi, *Pengaruh Ketaatan Beragama, Atribut Produk Islami, Performance Quality, Reputation, Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Dan Nasabah Baitul Mal Wat Tamwil(BMT) Kab. Pematang*, IAIN Walisongo, 2009), hal. 63

²²Suharsimi....., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, *Ibid.* hlm. 170

Validitas data diukur dengan menggunakan r hitung dengan r table (product moment). Apabila r hitung $>$ r table, dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid.²³

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik.²⁴ Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha $>$ 0,60.²⁵

Rumus cronbach alpa adalah sebagai berikut:

$$R_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_y^2} \right]$$

Keterangan :

R_{11} = Reliabilitas instrument

K = Jumlah kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

²³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Undip, (2006), h. 45

²⁴Subarsimi Arkiyanto, *Op.Cit.*, h. 178

²⁵Imam Ghazali, *Op.Cit.* hlm. 45.

σ_x^2 = Varian total.²⁶

Untuk mencari varian butir dengan rumus :

$$\sigma_z^2 = \frac{\sum(x)^2 - \frac{\sum(x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ^2 = Varian tiap butir

x = Jumlah skor butir

N = Jumlah responden.²⁷

Untuk menilai reliable tidaknya suatu instrument dilakukan dengan mengkonsultasikan *r*hitung dengan *r*tabel. Apabila *r*hitung > *r*tabel maka instrumen dinyatakan reliable dan apabila *r*hitung < *r*tabel maka instrumen dinyatakan tidak reliable.

6. Rancangan Alat Analisis

a. Pengukuran instrumen penelitian

Dalam menganalisa data, maka untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Riduwan dan Akdon, Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuisisioner selanjutnya diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, yaitu sebagai berikut:

²⁶*Ibid*, h.196

²⁷*Ibid*, h.196

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RG)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat tidak Setuju(STS)	= 1

b. MSI (Transformasi data ordinal ke interval)

Karena data yang dihasilkan dari penelitian ini skalanya masih ordinal, sedangkan untuk keperluan analisis regresi minimal menggunakan skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus ditransformasi terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval* (MSI). Langkah kerja MSI adalah sebagai berikut:

1. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarakan.
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan pada perkolom skor.
5. Gurakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pada batas atas})}{(\text{area dibawah batas atas} - \text{area dibawah batas bawah})}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + [1 + 1 NS_{min}]$$

Y : Nilai skala akhir (Sa)

(Sumber: Riduwan dan Akdon, 2013:53)

c. Uji Normalitas.

Asumsi Normalitas adalah asumsi residual yang berdistribusi Normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model linear yang baik. Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali.

Pengujian normalitas data dapat menggunakan grafik histogram dan normal *probability plots*. Cara grafik histogram dalam menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara data riil atau nyata dengan garis kurva yang terbentuk, apakah mendekati normal atau memang normal sama sekali. Jika data riil membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap mean (μ), maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya. Cara grafik histogram lebih sesuai untuk data yang relative banyak, dan tidak cocok untuk data yang sedikit, karena interpretasinya akan menyesatkan. Pengujian normal *probability plots* yaitu dengan cara membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal.

d. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui perilaku kepemimpinan Islami (X), terhadap kedisiplinan Karyawan bank bjb syariah kcp ciawi (Y). Persamaan regresi linear sederhana dicari dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kedisiplinan karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas yaitu perilaku kepemimpinan islami

Adapun untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

(Sumber: Akdon dan Riduwan, 2013:53)

Dimana:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien determinasi.

r^2 = Koefisien korelasi regresi dikuadratkan.

Untuk memudahkan dalam menganalisis data penulis menggunakan SPSS (statistical product and service solutions) versi 16.

e. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas.

Asumsi Multikolinieritas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat antara beberapa variabel prediktor (variabel bebas) dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik memiliki variabel-variabel prediktor yang tidak berkorelasi.

Uji asumsi klasik Multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50; 0,70; 0,80 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$).

Atau dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan cara lain yaitu dengan :

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (α).
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

(Sumber: Danang Sumyoto, 2013: 87)

2. Uji Asumsi klasik heteroskedastisitas.

Asumsi Heteroskedastisitas adalah asumsi residual dari model regresi yang memiliki varian tidak konstan.

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varian yang sama disebut

homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbedadisebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik nya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombng-gelombang.

f. Menguji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F, jika harga hitung F yang diperoleh lebih besar dibandingkan tabel F maka hitung F signifikan, artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternative diterima. Dan sebaliknya apabila hitung F yang diperoleh lebih kecil dibandingkan dengan tabel F berarti hitung F tidak signifikan. Artinya hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.