

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**Tri Waningsih
NIM. 1917202045**

**JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tri Waningsih
NIM : 1917202045
Jenjang : S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/
karya saya sendiri kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 06 Oktober 2023

Saya yang menyatakan,



Tri Waningsih

NIM. 1917202045



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KSPPS
BERKAH EL HIKMAH PURWOJATI)**

Yang disusun oleh Saudara **TRI WANINGSIH NIM 1917202045** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu, 18 Oktober 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Sofia Yustiani Suryandari, S.E., M.Si.
NIP. 19780716 200901 2 006

Sekretaris Sidang/Penguji

Safrina Muarriyah, S.E., M.Si.
NIP. 19921230 201903 2 026

Pembimbing/Penguji

Ma'ruf Hidayat, M.H.
NIP. 19940604 201903 1 012

Purwokerto, 24 Oktober 2023

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Jamil Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Tri Waningsih NIM. 1917202045 yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Perbankan Syariah (S.E.)

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 06 oktober 2023



Maruf Hidayat, M.H.
NIP. 19940604 201903 1 012

MOTTO

Jangan jadikan beban berat untuk sesuatu yang menimpamu, karena pada nyatanya beban berat itu hanya ada dalam pikiranmu saja. Cobalah dulu lalui nanti akan terbiasa. Dan terus melangkahlah menatap masa depan demi menggapai tujuanmu.



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)

Tri Waningsih

NIM. 1917202045

E-mail: waningsihtri07@gmail.com

Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang diperoleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas sesuai kewajiban dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Pada KSPPS Berkah El Hikmah sempat mengalami penurunan kualitas karyawan yang dikarenakan tidak adanya resuffle manager. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan seberapa besar pengaruhnya. Penelitian ini dilakukan pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

Penelitian ini menggunakan analisis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 15 responden, dengan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji instrument yang digunakan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Metode analisis data yang dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan kepemimpinan $0,002 < 0,05$. Dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati sebesar 0,207 atau 20,7%.

Kata kunci: Pengaruh, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF LEADERSHIP TO EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study at KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)

Tri Waningsih

NIM. 1917202045

E-mail : waningsihtri07@gmail.com

Departement of Islamic Banking

Faculty of Islamic Economics and Finance

State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACK

Employee performance is a result of work in quantity and quality obtained by an employee in carrying out work and tasks in accordance with the obligations and responsibilities given to him. One of the factors that can effect employee performance is the leadership factor, the better the leadership, the more employee performance will increase. At KSPPS Berkah El Hikmah there was a decline in the quality of employees due to the absence of a manager. This research aims to partially analyze the effect of leadership on employee performance and how big the influence is. This research was conducted at KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

This research uses quantitative research analysis. The sample in this study consisted of 15 respondents, using a saturated sampling technique. Data collection techniques used were questionnaires, observation, interviews and documentation. The instrument test used is validity test, reliability test, normality test and homogeneity test. The data analysis method uses a simple regression analysis method, the coefficient of determination (R^2) test and hypothesis testing using the t test.

The research results show that leadership partially has a significant effect on employee performance with a significant leadership value of $0.002 < 0.05$. And leadership influences the performance of KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati employees by 0.207 or 20.7%.

Keywords: *Effect, Leadership, Employee Performance.*

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987.

Kosonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	śa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	şad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	<u>Ta</u>	<u>T</u>	te (dengan garis dibawah)
ظ	za	<u>Z</u>	zet (dengan garis di bawah)

ع	'ain	'	Koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	"	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan di tulis h

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>	جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
------	---------	---------------	------	---------	---------------

(Ketentuan ini tidak dapat diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karâmah al-auliyâ'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila ta“marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakat al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

Vocal Pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dammah	Ditulis	U

Vocal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>Jâhiliyah</i>
2.	Fathah + ya“ mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya“ mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karîm</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furûd</i>

Vocal Rangkap

1.	Fathah + ya“ mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au

	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
--	-----	---------	-------------

Vocal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أاتم	Ditulis	<i>a“antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u“iddat</i>

c. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	<i>Al-qiyâs</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>As-samâ</i>
--------	---------	----------------

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

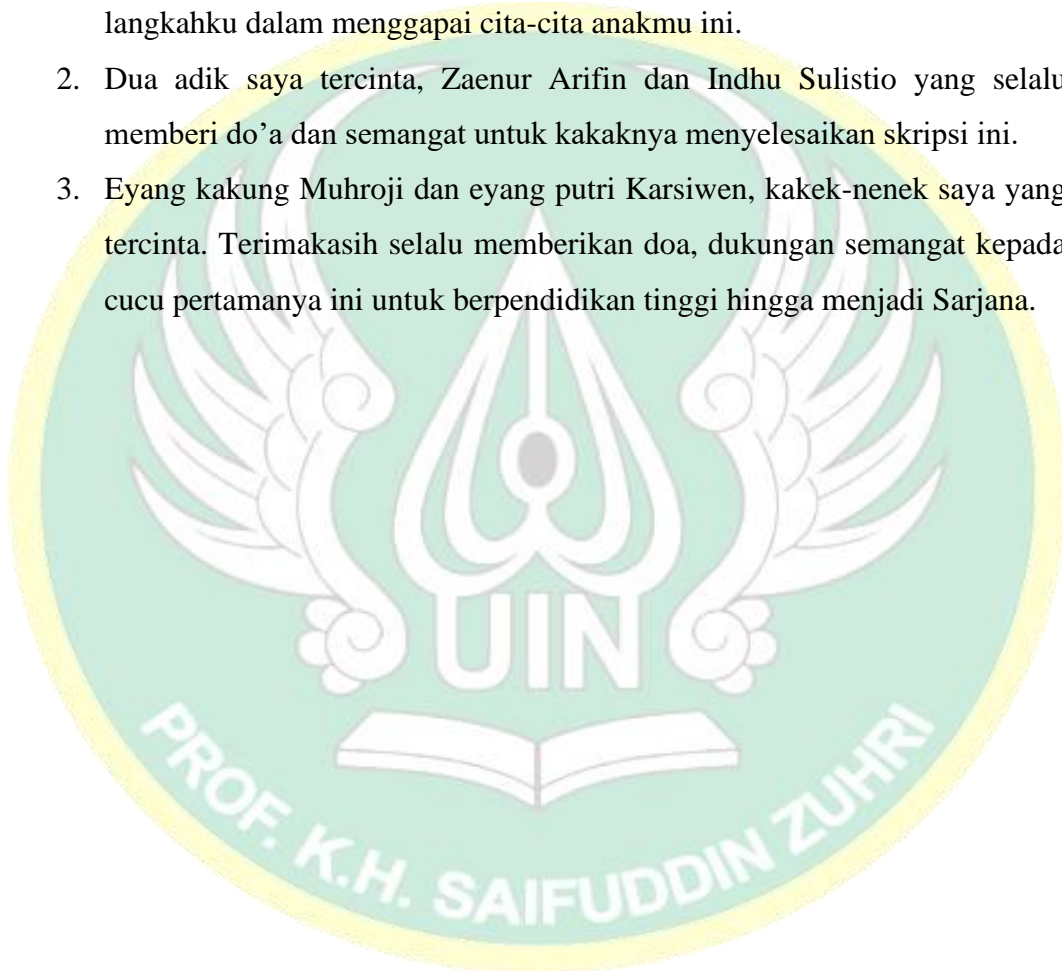
Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذو بالفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furûd</i>
------------	---------	----------------------

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur atas karunia, nikmat dan ridho Allah SWT skripsi ini mampu terselesaikan. Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tersayang Bapak Kusman dan Ibu Turmini. Terimakasih senantiasa memberikan limpahan kasih sayang, do'a yang tulus, pengorbanan serta dukungan moril maupun materiil pada setiap langkahku dalam menggapai cita-cita anakmu ini.
2. Dua adik saya tercinta, Zaenur Arifin dan Indhu Sulistio yang selalu memberi do'a dan semangat untuk kakaknya menyelesaikan skripsi ini.
3. Eyang kakung Muhroji dan eyang putri Karsiwen, kakek-nenek saya yang tercinta. Terimakasih selalu memberikan doa, dukungan semangat kepada cucu pertamanya ini untuk berpendidikan tinggi hingga menjadi Sarjana.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan sehat, kuat dan sempat serta limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)” dengan lancar.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Banginda Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya. Semoga kita semua senantiasa tergolong umat yang setia meneladani beliau dan mendapatkan syafa'atnya di yaumul qiyamah kelak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan penulisan hingga terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr.K.H. Muhammad Roqib, M.Ag., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si., Selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Selaku Ketua Koordinator Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. H. Sochimim, Lc., M.Si., Selaku Kepala Laboratorium FEBI Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Ma'ruf Hidayat, M.H., Selaku dosen pembimbing, terimakasih telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga selalu terlimpahkan pahala yang berlipat ganda untuk beliau.

7. Segenap dosen dan staff administrasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Kedua orangtua saya tercinta, Bapak Kusman dan Ibu Turmini yang selalu memberikan dukungan untuk saya, selalu mendo'akan untuk keberhasilan saya, selalu mengusahakan segala apa yang dibutuhkan saya sebagai anak, dan selalu memberikan segala perhatian dengan penuh kasih sayang setiap waktu. Terimakasih sudah menjadi alasan semangat saya untuk menyelesaikan Pendidikan S1 saya, hingga akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Adik-adik saya, Zaenur Arifin dan Indhu Sulistio yang selalu mendoakan kelancaran skripsi saya dan memberikan semangat kepada saya untuk segera menyelesaikan pendidikan saya. Terimakasih sudah menjadi adik-adik yang selalu ada menemani kakakmu sampai di titik sekarang, semoga kalian Bahagia selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Keluarga besar saya, terimakasih sudah mendukung setiap keputusan yang saya ambil, terimakasih telah memberikan motivasi agar kedepannya saya dapat menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain, bisa menjadi contoh yang baik bagi keluarga.
12. Sahabat saya Nur Ainah atau yang biasa dipanggil ainem, terimakasih selalu mendengarkan keluh kesah saya, terimakasih selalu berdampingan bersama untuk melanjutkan pendidikan ini, selalu memberikan saran terbaiknya, tidak pernah lelah menghadapi saya, terimakasih sudah selalu memberikan semangat kepada saya untuk segera menyelesaikan S1 saya.
13. Teman-teman SMA saya, Agil Agung, Anas Ilham, Ariansyah, Laela, Maharani yang sampai detik ini masih selalu bersama saling support satu sama lain, terimakasih telah menjadi teman yang sangat respect, selalu support hal apapun itu, semoga pertemanan kita selalu terjalin harmonis hingga kelak memiliki rumah tangga masing-masing.

14. Teman-teman saya selama di perkuliahan, Tara, Rima, Lisa, Rafika, Aprie, Zian, terimakasih sudah menjadi tempat keluh kesah bersama dilalui setiap prosesnya, sudah mau membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih support untuk rajin bimbingan semoga kalian bahagia selalu.
15. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan, do'a dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

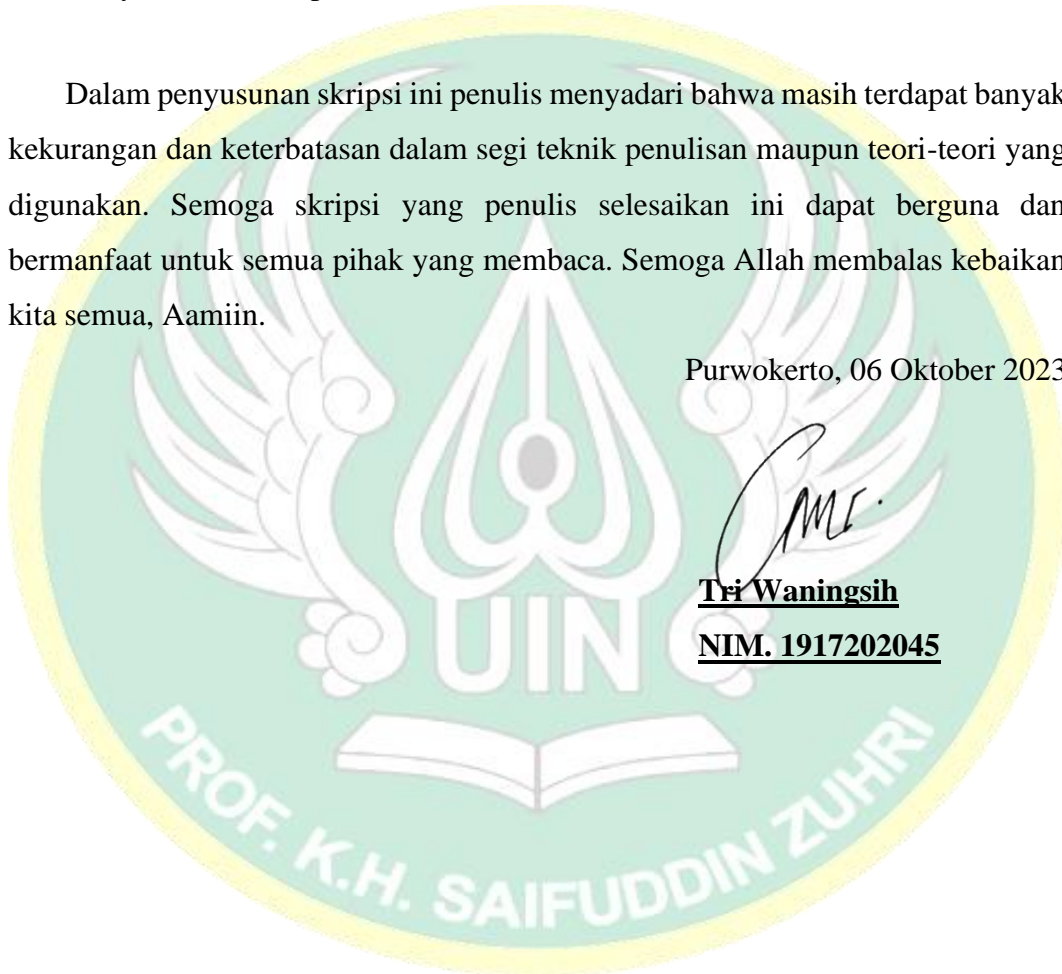
Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam segi teknik penulisan maupun teori-teori yang digunakan. Semoga skripsi yang penulis selesaikan ini dapat berguna dan bermanfaat untuk semua pihak yang membaca. Semoga Allah membalas kebaikan kita semua, Aamiin.

Purwokerto, 06 Oktober 2023



Tri Waningsih

NIM. 1917202045



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	vii
PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Rumusan Masalah	5
Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
Sistematika Pembahasan	5
BAB II : LANDASAN TEORI	8
Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>).....	8
Kepemimpinan	9
Kinerja Karyawan.....	17
Kajian Pustaka	22
Kerangka Pemikiran	28
Hipotesis Penelitian.....	29
Landasan Teologis.....	29
BAB III : METODE PENELITIAN	31
Jenis Penelitian	31

Tempat dan Waktu Penelitian	31
Populasi dan Sampel Penelitian	32
Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	32
Pengumpulan Data Penelitian	34
Subjek dan Objek Penelitian.....	34
Sumber Data Penelitian	34
Teknik Pengumpulan data	35
Teknik Analisis Data	36
Uji Validitas.....	37
Uji Reliabilitas	37
Uji Normalitas	37
Uji Homogenitas	38
Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	38
Analisis Regresi Linier Sederhana.....	38
BAB IV : PEMBAHASAN	40
Gambaran Umum Perusahaan	40
Karakteristik Respoonden	46
Hasil Penelitian.....	48
Hasil Analisis Data	48
Uji Normalitas	50
Uji Homogenitas	52
Uji Regresi Linier Sederhana.....	53
Pengujian Hipotesi.....	53
Hasil Pembahasan.....	55
BAB V : PENUTUP	59
Kesimpulan.....	59
Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	0

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Aset Perusahaan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibitas	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	53
Tabel 4.9 Hasil Uji t Test	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KSPPS	42
Gambar 4.2 Histogram	51



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Jawaban Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Skor Jawaban
- Lampiran 4 : Data Karakteristik Responden
- Lampiran 5 : Data Tabulasi Responden
- Lampiran 6 : Hasil Instrumen Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8 : Surat Izin dari FEBI
- Lampiran 9 : Surat Balasan dari Perusahaan
- Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Manusia menjadi pelaku, perencana dan penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama (Mustiqowati, 2021:1). Agar tercapai tujuan itu, perusahaan tersebut harus mempunyai SDM yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik dan tepat terhadap kinerja karyawannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Achmad S Ruky (2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang baik sehingga menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang baik yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan ada salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor kepemimpinan, hilangnya faktor kepemimpinan akan mengganggu kinerja para pegawai atau karyawannya. Faktor kepemimpinan memegang peranan sentral dalam suatu organisasi, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan

mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah (Edi Sutrisno, 2009). Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinannya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama perlu diketahui bahwa seorang pemimpin bukan hanya sekedar berkuasa, akan tetapi memiliki faktor penting bagaimana mendorong terwujudnya suatu nilai positif yang dapat memberikan perubahan positif bagi semua anggota atau karyawan organisasi tersebut. Seorang pemimpin juga harus bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing karena semakin baik gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dicontohkan oleh islam adalah model yang terbaik. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* yang contoh nyatanya adalah orang teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasullullah SAW. Kepemimpinan islam sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah di muka bumi. Firman Allah:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

”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: 30).

Terlebih dalam usaha perbankan seperti koperasi seorang pemimpin harus tahu bagaimana organisasi yang dipimpinnya dapat berkembang maju, terlebih dapat meningkatkan pendapatan di bidang simpan pinjam serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan Masyarakat atau nasabah terhadap organisasi yang dipimpinnya. Keberadaan koperasi syariah memiliki peran dalam kesejahteraan dan perekonomian suatu negara. Koperasi syariah bertujuan untuk memajukan kesejahteraan para anggotanya dan masyarakat luas serta membantu membentuk perekonomian yang baik berdasarkan penerapan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam. Koperasi syariah juga mampu memberikan pinjaman yang tidak berbasis bunga yang tinggi karena memiliki jenis akad yang dapat menjamin setiap anggota atau nasabah yang ingin bertransaksi.

Perkembangan koperasi terus berkembang, hal tersebut ditandai dengan banyaknya pertumbuhan koperasi di Indonesia. Di Kabupaten Banyumas sendiri terdapat 547 koperasi yang terdaftar di online Data Sistem Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia baik koperasi aktif maupun tidak aktif, seperti yang dikatakan Pak Surya Supto Nugroho sebagai Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan berikut ini:

“Mengacu pada Online Data Sistem Kementerian Koperasi dan UKM RI terdapat 547 koperasi di Kabupaten Banyumas, baik yang aktif maupun tidak aktif, untuk koperasi yang aktif sendiri ada sekitar 50% lebih dari jumlah total koperasi yang terdaftar di Kabupaten Banyumas. Koperasi dianggap aktif mengacu pada rutinitas dan konsistensi koperasi melaksanakan Rapat Anggota yang dituangkan dalam Rapat Anggota Tahunan, jika koperasi sudah melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) tapi tidak dilaporkan akan menurunkan grade keaktifan koperasi tersebut”.

Jumlah koperasi di Banyumas pada saat ini ada 617 dengan berbagai jenis koperasi (dikutip dari laman <https://satudata.dinkop->

umkm.jatengprov.go.id), diantaranya ada Koperasi Simpan Pinjam yang masuk pada sektor keuangan. Dan salah satunya Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Berkah El Hikmah merupakan lembaga perbankan syariah dalam bentuk koperasi yang berperan memberikan pelayanan dalam bidang pembiayaan dan pendanaan guna membantu para pelaku usaha sektor kecil menengah di dalam sisi permodalan. KSPPS Berkah El Hikmah telah memiliki aset hingga 6 Milyar, hal ini dibuktikan dengan data perkembangan aset 3 tahun terakhir sebagai berikut.

Tabel 1.1

Perkembangan Aset KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati
Per September Tahun 2021-2023

Tahun	Aset yang dimiliki
September 2021	Rp 5.271.303.569,87
September 2022	Rp 6.151.860.077,26
September 2023	Rp 6.872.244.716,72

Sumber: Bagian Admin KSPPS Berkah El hikmah Purwojati, 2023

Menurut tabel diatas jumlah aset *per* September 2021 mencapai angka 5 Milyar, dan terus mengalami kenaikan *per* tahunnya. Semakin berkembangnya kelembagaan tersebut dibutuhkan manajemen perusahaan yang baik agar menciptakan perusahaan dengan kualitas yang baik. Namun berdasarkan pengamatan masih terlihat kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan dan juga beberapa keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa ditujukan kepada KSPPS, ternyata kualitas pelayanan di KSPPS tersebut merasa kurang memuaskan. Sehingga terlihat bahwa tingkat kinerja pada KSPPS belum optimal. Hal tersebut dikarenakan sempat tidak adanya peran manajer yang disebabkan dengan kekosongan jabatan sehingga karyawan merasa kurang optimal, hal ini juga diperjelas dari keterangan salah satu karyawan KSPPS Berkah El Hikmah yang mengatakan bahwa:

“Untuk KSPPS ini dengan belum adanya resuffle pimpinan atau manajer menjadikan karyawan kurang optimal dalam menjalankan operasi kerja dan untuk tatanannya dan motivasi hal lainnya kurang terstruktur.”

Dengan melihat latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi instansi atau perusahaan dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusianya

yang berkenaan dengan kepemimpinan dan kinerja dalam Upaya optimalisasi kinerja pada instansi.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan menambah pengetahuan dan pelatihan intelektual kompetensi keilmuan terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan terhadap perusahaan sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan program pengembangan kualitas kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menciptakan pegawai yang berprestasi dan peningkatan terhadap pelayanan.

3. Bagi UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi dan sebagai bahan bacaan serta masukan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.

D. Sistematika Pembahasan

Guna mempermudah dalam kepenulisan dan pemahaman tentang uraian penelitian ini, maka dibuatlah sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori menyajikan landasan teori yang menjadi tinjauan umum mengenai kajian teoritis yang memiliki hubungan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini, membahas tentang

kinerja karyawan, kepemimpinan, landasan teologis, kajian Pustaka, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian menjelaskan tentang metode penelitian seperti jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, serta teknik analisis data penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan menjabarkan penelitian berupa gambaran umum KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB V Penutup membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini dan dilanjutkan dengan menampilkan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan *curriculum vitae*.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Grand Theory

1. Teori Atribusi (Attribution Theory)

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthan, 2016). Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Purnaditya dan Rohman, 2015).

Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi atau lingkungan seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Kelly, 1972 dalam Gibson et. al.,1994 dalam Ardiansah, 2003):

- a. Kekhususan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
- b. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
- c. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam Tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Jika ketiga hal tersebut terpenuhi, maka akan terjadi atribusi eksternal. Tapi jika tidak, maka akan dinyatakan sebagai akibat dari keadaan diri sendiri (atribusi internal). Atribusi internal maupun eksternal sudah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan

bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internalnya dibanding atribusi eksternalnya. Dalam hal ini pula menyatakan hubungan antara teori atribusi dengan kinerja karyawan bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memimpin dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Selain itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Cara mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukannya. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014).

Menurut Thoah (2013) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilakunya orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

2. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang direncanakan, sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Kemampuan kepemimpinan (*leadership*) seorang manajer akan sangat memengaruhi kinerja organisasi, terutama dalam hal pencapaian tujuan bersama (Raharjo, 2020).

Pada hakikatnya fungsi kepemimpinan terdiri dari 2 aspek, yaitu :

- a. Fungsi administrasi, yaitu mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
- b. Fungsi sebagai top manajemen, yaitu mengadakan perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, pengarahan, pemerintahan, pengontrolan, dan sebagainya.

Sementara, menurut Hadari Nawawi secara operasional fungsi kepemimpinan dibedakan kedalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

- a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

- b. Fungsi Konsultasi

Pemimpin dapat menggunakan fungsi ini sebagai konukasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

- c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam

pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok sesuai posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan.

e. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal (Nawawi, 1995).

3. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Sukses atau gagalnya seorang pemimpin dinilai dan dapat dilakukannya dengan cara mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas perilakunya. Menurut Pamudji (1995) dalam bukunya *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia* menjelaskan beberapa sifat yang perlu dikembangkan oleh para pemimpin, yaitu :

a. Adil

Kemampuan memperlakukan anak buah secara sama tidak membedakan satu dengan yang lain. Keadilan adalah kesadaran untuk memberikan kepada masing-masing yang telah menjadi haknya atau bagiannya.

b. Arif Bijaksana

Kecakapan dan kepandaian bertindak, berbuat dalam menghadapi orang lain.

c. Penuh Prakarsa (Inisiatif)

Sumber inspirasi dan sumber dinamika yang mampu menggerakkan orang lain.

d. Percaya Pada Diri Sendiri

Sesuatu yang menimbulkan keseimbangan jiwa dan pikiran yang pada akhirnya menimbulkan semangat optimism dalam rangka mencapai tujuan.

e. Penuh Daya Pematik

Suatu yang dapat menarik atau memikat perhatian orang misalnya gaya berpidato, gaya penampilan, bentuk potongan tubuh dan sebagainya.

f. Ulet

Sifat tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan selalu mudah menghadapinya.

g. Mudah Mengambil Keputusan

Menggambarkan sifat tegas, tidak ragu-ragu sehingga segala sesuatu dapat dilaksanakan.

h. Jujur

Sifat bekerja sesuai dengan aturan ketentuan yang ada dalam mencapai tujuan. Kejujuran merupakan jaminan bahwa pemimpin tidak akan mementingkan diri sendiri atau golongan.

i. Berani Mawas Diri

Sifat melihat kedalam diri sendiri dan kedalam tubuh organisasi untuk melihat kekurangan-kekurangan, untuk selanjutnya menutupinya.

j. Komunikatif

Mudah menyampaikan sesuatu pada pihak lain, dengan menggunakan cara-cara dan gaya yang mudah diterima.

4. Model-Model Kepemimpinan

Model kepemimpinan diartikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya atau karyawan ditujukan supaya tercapainya target organisasi sehingga model kepemimpinan ini juga dapat dinyatakan sebagai pola perilaku dan strategi

yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Model kepemimpinan diantaranya :

a. Model Situasional

Kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya.

b. Model Demokrasi

Pemimpin dipandang sebagai orang yang tidak akan melakukan sesuatu kegiatan tanpa mengkonsultasikan terlebih dahulu pada karyawan atau bawahannya. Pemimpin selalu mengikutsertakan pendapat bawahan sebelum membuat keputusan. Dalam model kepemimpinan ini keputusan yang diambil merupakan hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Pemimpin berperan untuk memimpin dan mengatur jalannya diskusi (musyawarah), dan memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya (Pudjiyogyanti, 2010).

c. Model Autoritarian

Dalam model ini pemimpin dipandang sebagai orang yang memberi perintah dan dapat menuntut. Sebuah keputusan ada ditangan pemimpin. Pemimpin memiliki wewenang mutlak untuk menentukan program atau kebijakan tanpa harus meminta pertimbangan dan bermusyawarah. Dalam hal ini, anggota hanya berperan menjalankan program dan kebijakan pemimpin, tanpa mengetahui masa depan dan tujuan yang ingin diraih. Pemimpin memiliki wewenang untuk membagi pekerjaan, menurunkan perintah dan memaksa anggota untuk mematuhi secara otoriter (Pudjiyogyanti, 2010).

d. Model Laissezfaire

Model ini menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran pasif/apatis. Kepemimpinan dalam model ini berbentuk kebebasan mutlak kepada anggota untuk mengambil keputusan, tindakan, atau langkah lain terkait dengan kehidupannya. Pemimpin hanya berperan

menyampaikan informasi dan kebijakan penting, serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan anggota untuk menjalankan pekerjaannya (Siagian, 2014:69)

5. Unsur-unsur Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain terdapat beberapa unsur dalam kepemimpinan, antara lain :

a. Kumpulan Orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Demikian pula, wewenang seorang pemimpin ditentukan kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah pemimpin.

b. Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Ada 5 dasar kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan, dan kekuasaan keahlian.

c. Memengaruhi

Pada unsur ini sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk memengaruhi para anggota organisasi. Para pemimpin memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian, dan keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.

d. Nilai

James McGregor, dalam Stoner (1996) mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat atau lebih jelek dari penjahat. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

6. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Berikut uraian terkait teori-teori kepemimpinan (Robbins & Mary Coulter, 2010:147):

a. Teori Sifat (*Trait Theories*)

Fokus riset kepemimpinan pada tahun 1920-an dan 1930-an terletak pada memahami sifat pemimpin, yaitu karakteristik yang dapat membedakan antara pemimpin dan non pemimpin. Sifat-sifat yang dipelajari adalah fisik, penampilan, golongan sosial, stabilitas emosi, kelancaran berbicara, dan kemampuan bersosial. Usaha untuk mengidentifikasi secara konsisten, sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan (prosesnya bukan orangnya) akhirnya berhasil. Berikut sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif dijelaskan dengan singkat.

- 1) Penggerak (*drive*), pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi. Mereka memiliki keinginan yang relative tinggi terhadap keberhasilan, ambisius, memiliki banyak energi, tidak kenal Lelah dalam aktivitasnya, dan menunjukkan inisiatif.
- 2) Hasrat untuk memimpin (*desire to lead*), pemimpin memiliki Hasrat yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. Mereka menunjukkan kemauan untuk menerima tanggungjawab.

- 3) Kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*), pemimpin membangun hubungan terpercaya dengan bawahannya dengan cara jujur dan tidak berkhianat, dan dengan menjaga konsistensi antara kata-kata dan perbuatannya.
 - 4) Kepercayaan diri (*self confidence*), pengikut mencari pemimpin yang tidak ragu-ragu. Dengan demikian, para pemimpin harus dapat menunjukkan kepercayaan diri agar dapat meyakinkan pengikutnya terhadap keputusan dan tujuan yang harus dicapai.
 - 5) Kecerdasan (*intelligence*), pemimpin harus cukup cerdas agar dapat mengumpulkan, menyatukan, dan menafsirkan banyak informasi dan mereka harus dapat menciptakan visi, memecahkan persoalan dan mengambil keputusan yang tepat.
 - 6) Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan (*job relevant knowledge*), pemimpin yang efektif memiliki pengetahuan tingkat tinggi mengenai perusahaan, industri, dan permasalahan teknis. Dengan pengetahuan yang mendalam, pemimpin dapat membuat keputusan terbaik dan memahami implikasi keputusan tersebut.
 - 7) *Extraversion*, pemimpin adalah orang yang energik dan penuh semangat, suka bergaul, tegas dan jarang sekali berdiam atau menarik diri.
- b. Teori Perilaku (Behavioral Theories)

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan autokratik, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis atau partisipasif.

c. Teori Kontingensi Kepemimpinan

Dunia korporasi dipenuhi dengan cerita gagalnya para pemimpin mencapai kesuksesan akibat kegagalan mereka dalam memahami

konteks hal yang mereka lakukan. Dalam bagian ini, kita akan mempelajari tiga teori kontingensi: model *fiedler*, teori kepemimpinan situasi *Hersey dan Blancard* dan teori jalur tujuan.

d. Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pimpinan yang efektif.

7. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diukur melalui dimensi-dimensi indikator kepemimpinan yang meliputi :

- a. *Interpersonal*, menjadi penghubung atau mediator dengan berbagai pihak yang berkepentingan.
- b. *Informasional*, menjadi *dessinator* (penyebaran)/ menyediakan informasi yang relevan di perusahaan dan juru bicara jika terjadinya konflik internal maupun eksternal.
- c. Pengambilan keputusan, dalam dal ini bersifat *Entrepreneur* (berani melakukan perubahan atau inovasi) dan *Distrubances* (berani mengambil atau menghadapi resiko).

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dan diselesaikan atas kemampuan, pengalaman, serta intensitas dan waktu (Hasibuan, 2012:94). Menurut Mulyasa (2010), kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa definisi keinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja) yang berarti merupakan suatu hasil kerja baik dari segi kuantits maupun

kualitas yang diperoleh karyawan dalam melangsungkan pekerjaan dan tugas berdasar atas kewajiban yang diberikan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan faktor yang berperan dalam penentu pencapaian prestasi kerja karena konsep kinerja mengacu pada hasil pekerjaan individu baik dari segi kuantitas maupun kualitas salah satu faktor keberhasilan pencapaian tugas atau hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas berdasarkan atas target dan sasaran pada tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut : (Mangkunegara, 2013:68)

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu :

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan nyata dalam artian bahwa pegawai yang memiliki Pendidikan yang memadai untuk jabatan serta keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga

menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan (Mangkunegara, 2013:67).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai ketika menghadapi situasi kerja yang dialami. Motivasi adalah tujuan untuk menimbulkan mental seseorang sehingga dapat menghadapi segala sesuatu dengan rasa dorongan yang kuat untuk pencapaian target kerja dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang aman serta nyaman (Mangkunegara, 2013:68).

c. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:156).

d. Faktor Lingkungan Kerja

Karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan yang baik (Robbins, 2002:36).

e. Faktor Pelatihan

Pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan (Simamora, 2014:89).

4. Manfaat Penilaian Kerja

Manajemen kinerja memberikan manfaat bagi berbagai pihak (organisasi/Perusahaan, pimpinan organisasi, manajer dan karyawan). Adapun pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian dan manfaatnya adalah sebagai berikut: (Samsul dan Linsawati, 2012)

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai. Bagi karyawan, keuntungan pelaksanaan dari penilaian kinerja antara lain:
 - 1) Dapat memecahkan keluhan-keluhan karyawan.
 - 2) Dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja, sehingga para karyawan dapat menerima umpan

balik yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian mereka dan mengetahui dimana posisi mereka.

- 3) Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru
- b. Manfaat bagi pimpinan organisasi atas pelaksanaan penilain kinerja adalah:
- 1) Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri dan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.
 - 2) Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.
 - 3) Mengurangi kesalahpahaman yang menghabiskan waktu diantara para staff tentang siapa dan bertanggung jawab atas apa.
 - 4) Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staff mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan.
- c. Manfaat bagi perusahaan atau organisasi yakni :
- 1) Memperbaiki kinerja
 - 2) Memotivasi kinerja
 - 3) Meningkatkan komitmen
 - 4) Mendukung nilai-nilai inti
 - 5) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
 - 6) Mengusahakan basis perencanaan karir
 - 7) Menyesuaikan tujuan bersama

5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Hal ini dapat ditentukan melalui dimensi-dimensi atau indikator yang dijabarkan sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas

terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016:260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya sesuai standar yang ditetapkan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016:261). Indikator kuantitas kerja misalnya karyawan dapat bekerja dibawah tekanan, kemampuan mencapai target yang ditetapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:260).

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016:261).

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016:261). Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan harus bisa mandiri artinya karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi selalu bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

D. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini dimaksudkan sebagai langkah untuk mengetahui perbedaan dan persamaan antara penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Kajian Pustaka digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Penelitian teoritis tersebut berupa hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan topik penelitian maupun hasil penelitian yang sedang berjalan dan bahan bacaan lain yang erat kaitannya dengan topik penelitian (Amir et al, 2009:93).

Adapun penelitian-penelitian dari peneliti terdahulu mengenai topik penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Andriyanto (2016)

Penelitian oleh Andriyanto (2016) dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT BPRS Khasanah Ummat, Kembaran, Banyumas*", menjelaskan bahwa variabel gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Khasanah Ummat.

2. Mohammad Khoiri (2019)

Penelitian oleh Mohammad Khoiri (2019) dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan*", menjelaskan berdasarkan uji t, menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,484. Hal ini berarti jika kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan rxy sebesar 0,468 yang artinya terdapat hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi sebesar 21,90%,

sementara sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.

3. Ahmad Kurniawan (2017)

Penelitian oleh Ahmad Kurniawan (2017) dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus KSP KOPDA Belitung)*", menjelaskan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP KOPDA Belitung, semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan KSP KOPDA Belitung.

4. Ajeng Retno Kusumawati (2015)

Penelitian oleh Ajeng Retno Kusumawati (2015) dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia*", menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Ciledug. Didapatkan hasil bahwa angka R didapat 0,920, artinya korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,920. Sedangkan R² sebesar 0,846. Artinya presentase pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,6%, sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dengan presentase kepemimpinan sebesar 84,6% pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan cukup signifikan

5. Rosalinda Nur Cahaya Hutaruk (2012)

Penelitian oleh Rosalinda Nur Cahaya Hutaruk (2012) dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan)*", menjelaskan penelitiannya ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif asosiatif. Metode pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hasil penelitian

ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan BPPT Kota Medan terhadap kinerja karyawannya. Terbukti bahwa sekitar 47,25% pengaruh yang diberikan kepemimpinan kepala BPPT Kota Medan terhadap kinerja karyawannya.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Andriyanto (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Khasanah Ummat Kembaran, Banyumas)	Persamaan: Fokus penelitian sama-sama membahas kinerja karyawan	Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian, variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan	Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi nilai variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. BPRS Khasanah Ummat Kembaran, Banyumas.

2.	<p>Mohammad Khoiri (2019), <i>“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan”</i></p>	<p>Persamaan: Fokus penelitian pada variabel yang menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan: Lokasi penelitian, instrument pengujian.</p>	<p>Berdasarkan uji t, menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,484. Hal ini berarti jika kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan rxy sebesar 0,468 yang artinya terdapat hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi sebesar 21,90%, sementara sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p>
----	---	--	--	---

				Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.
3.	Ahmad Kurniawan (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus KSP KOPDA Belitung)”.	Persamaan: Sama-sama membahas terkait kinerja karyawan	Perbedaan: Lokasi penelitian, variabel independen dalam penelitian sebelumnya yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja.	Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP KOPDA Belitung, semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan KSP KOPDA Belitung. Berdasarkan uji t terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
4.	Ajeng Retno Kusumawati (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja	Persamaan: Sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan.	Perbedaan: Lokasi penelitian, variabel independent pada penelitian sebelumnya yaitu Budaya	Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Ciledug. Didapatkan hasil bahwa angka R didapat 0,920,

	<i>Karyawan Bank Muamalat Indonesia”</i>		Kerja dan Kepemimpinan.	artinya korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,920. Sedangkan R ² sebesar 0,846. Artinya presentase pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,6%, sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini. Dengan presentase kepemimpinan sebesar 84,6% pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan cukup signifikan.
5.	Rosalinda Nur Cahaya Hataruk (2012), “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan	Persamaan: Sama-sama membahas kinerja karyawan	Perbedaan: Lokasi penelitian, metode pengambilan sampel dan jumlah sampel.	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan BPPT Kota Medan terhadap kinerja karyawan dengan jumlah pengaruh yang diberikan sebesar 47,25%.

peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthan, 2016). Teori ini dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internalnya dibanding atribusi eksternalnya. Dalam hal ini pula menyatakan hubungan antara teori atribusi dengan kinerja karyawan bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula. Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Ho: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.
Ha: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

G. Landasan Teologis

a. Kepemimpinan

Dalam Islam sendiri, tujuan Allah SWT menciptakan manusia adalah untuk dijadikan khalifah di muka bumi. Sebagai sesama umat manusia yang hidup bersama di bumi, peran seorang pemimpin diperlukan dalam mengatur urusan dunia. Peran seorang pemimpin dibutuhkan agar kehidupan di dunia aman dan tentram.

Oleh karena itu kita harus mempunyai jiwa kepemimpinan dan juga saling menghormati dan menghargai satu sama lain sebab pada dasarnya setiap manusia dilahirkan sebagai seorang khalifah atau pemimpin. Bagi seorang pemimpin dalam menanggapi suatu masalah, cara yang baik adalah melakukan musyawarah. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang menjelaskan tentang kepemimpinan dalam QS. As-Sajdah ayat 24 sebagai berikut :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: "Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami." (QS. As-Sajdah/32:24).

Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah di muka bumi dengan memiliki sikap baik juga dijelaskan dalam firman Allah:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal. (QS Ali Imran/3:159)

Dalam ayat tersebut menjelaskan seorang pemimpin dalam bermusyawarah bersikap lemah lembut, memaafkan peserta musyawarah yang lain, memohonkan ampun mereka dan bertawakal setelah musyawarah dilakukan.

b. Kinerja Karyawan

Dalam agama Islam, setiap insan dianjurkan untuk tidak bermalas-malasan. Rezeki tidak datang dengan sendirinya jika manusia tidak mau bekerja dan berusaha. Allah SWT memerintahkan kita untuk bersungguh-sungguh dalam hal yang baik dan selalu memohon pertolongan kepada Allah SWT atas segala usaha yang telah dilakukan seperti pada QS. Al-Insyiqaq ayat 6 berikut:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهٖ

Artinya: *"Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya."*(Q.S Al-Insyiqaq /84:6).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data (Siyoto & Sodik, 2015).

Penelitian kuantitatif ini diterapkan dengan menggunakan metode survei. Metode survei merupakan suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari KSPSS Berkah El Hikmah Purwojati yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner test dan wawancara yang terstruktur (Sugiyono, 2017).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati yang bertempat Kios Pasar Purwojati Blok A No.23, Kecamatan Purwojati, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53175. Peneliti mengambil lokasi penelitian ini dengan alasan karena secara kualitatif terlihat sikap kepemimpinan yang ada pada KSPPS Berkah El Hikmah masih tidak sesuai harapan dan sempat terjadi kekosongan jabatan pemimpin dalam kurun waktu ± 1 tahun.

Maka berdasarkan kesenjangan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membuktikan secara statistik kuantitatif, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor KSPPS Berkah El Himah Purwojati. Guna memperoleh data terkait permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni – September 2023.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu dan dijadikan sebagai objek penelitian (Sugiyono, 2014:115). Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Adapun populasi penelitian ini adalah semua direksi dan karyawan di KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati yang berjumlah 15 orang.

2. Sampel

Sampel adalah yang diharapkan mewakili populasi sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri (Sumanto, 2014:159). Secara singkatnya sampel adalah sebagian dari populasi. Jika jumlah populasi terlalu besar, maka peneliti dapat mengambil sebagian dari jumlah total populasi. Sedangkan untuk jumlah populasi kecil sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 30 maka populasi dijadikan sampel semua dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 30 orang atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017:85).

Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati yang berjumlah 15 orang.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah pengelompokan yang logis dari dua atau lebih suatu atribut dari objek yang diteliti yang memiliki sifat atau

nilai dari orang, serta berperan sebagai objek atau suatu kegiatan yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari dan peneliti dapat menarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, meliputi :

a. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independent (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya/ terpengaruhnya variabel dependen (Husein Umar, 2013:48). Pada penelitian ini memiliki variabel independen yaitu Kepemimpinan (X).

b. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas, variabel dependen sebagai efek pengaruh dari variabel independen, variabel dependen ini sering disimbolkan dengan Y (Hanun: 2022). Pada penelitian ini variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian adalah bagian dari variabel yang dapat mengindikasikan pada penggunaannya tentang suatu kondisi, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Indikator inilah dijadikan item-item pertanyaan dalam kuesioner. Adapun indikator yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan	Sudarmanto (2009:133) Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung	1) Penghubung / mediator dengan berbagai pihak yang berkepentingan . 2) Penyebaran (<i>dessimator</i>) atau menyediakan informasi

	<p>karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.</p>	<p>yang relevan di perusahaan.</p> <p>3) Berani melakukan perubahan atau inovasi (<i>entrepreneur</i>)</p> <p>4) Berani mengambil atau menghadapi resiko (<i>disturbances</i>)</p> <p>(Rufino, 2012)</p>
<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasibuan (2012), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dan diselesaikan atas kemampuan, pengalaman, serta intensitas dan waktu.</p>	<p>1) Kualitas kerja karyawan</p> <p>2) Kuantitas kerja</p> <p>3) Ketepatan waktu</p> <p>4) Efektivitas</p> <p>5) Kemandirian</p> <p>(Robbins, 2016)</p>

E. Pengumpulan Data Penelitian

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah semua direksi dan karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati. Sedangkan objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sumber Data Primer dan Data Sekunder

a. Data primer

Data primer adalah data mentah yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sugiyono,

2017). Dengan kata lain data primer merupakan sumber data penelitian secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam hal ini peneliti akan menggunakan data-data yang diperoleh dari observasi, yang dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner.

Data primer penelitian ini diperoleh langsung dari responden karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati melalui angket (kuesioner) yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2014:131). Yang mana dalam penelitian ini data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian di dapat dari KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati. Serta buku-buku atau jurnal mengenai yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti terkait kepemimpinan dan kinerja karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, ada beberapa teknik pengumpulan data diperoleh peneliti dari berbagai penelitian, yaitu:

1. Kuesioner/ Angket

Kuesioner digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dengan memberi daftar pertanyaan dan pernyataan, diukur dengan menggunakan persepsi responden atas pertanyaan dan pernyataan yang diajukan. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner/ angket kepada semua direksi dan karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, dengan harapan peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi. Angket berupa pertanyaan dan pernyataan yang memiliki 5 alternatif jawaban harus dipilih oleh responden.

Dalam penyusunan kuesioner/ angket ini disusun dengan skala likert dengan diberi skor atau nilai sebagai berikut.

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Cukup Setuju (CS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-katanya sendiri melainkan telah disediakan alternatif jawaban (Sugiyono, 2011).

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan suatu objek dengan sistematis fenomena yang diselidiki. Oleh sebab itu observasi hendaknya dilakukan oleh orang yang tepat (Sukandarrumidi, 2012:69). Di sini peneliti mengamati objek secara langsung ke KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, Kios Pasar Purwojati Blok A No.23, Kecamatan Purwojati, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53175. Objek yang diamati yaitu berkaitan dengan bagaimana kepemimpinan yang ada di KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

3. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan pihak yang dapat membantu memberikan data-data yang bersangkutan dengan materi penelitian. Jadi, dalam wawancara ini terdapat interaksi langsung antara pewawancara dengan responden dari objek penelitian yaitu karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan, meneliti dan mengolah dokumen-dokumen dari KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan analisa penelitian yang dilakukan dengan cara memeriksa segala bentuk data dari komponen penelitian. Berikut teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah. Untuk menguji alat ukur dapat dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) (Dr. Imam Machali, 2017).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya satu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$ (Soesanto, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* < 0.7, maka dinyatakan kurang reliabel. Dan apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7, maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2017).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah populasi dari sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-

tailed) apabila nilai signifikansinya $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan Homogeneity of Variance dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model regresi linear sederhana karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan juga untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Ridwan, 2003). Adapun model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta X + \mu_i$$

Keterangan:

Y= Kinerja (dependen)

X= Kepemimpinan

β_0 = nilai konstanta (independen)

β = koefisien regresi variable kepemimpinan

μ_i = variabel pengganggu

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) sering diartikan sebagai uji parsial, dimana uji t dilakukan untuk mengetahui bahwa signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri (Yusri, 2016:76). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah jenis pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien berada di antara nilai 0 dan 1. Persentase variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan sangat sempurna jika semakin mendekati angka 1.

Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati angka 1 (satu) mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel penelitian (Ghozali, 2016).

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati

Sejarah awal KJKS BMT El Hikmah dilatarbelakangi oleh salah satu wujud dari keinginan masyarakat yang berharap akan pelaksanaan ekonomi bisa berjalan lancar sesuai cita-cita bangsa, dan syari'ah Islam. Selain itu, keprihatinan para pendiri pada waktu itu melihat para pelaku usaha sektor kecil menengah yang tidak memiliki penopang modal, maka diharapkan Lembaga Keuangan BMT El Hikmah ini mampu membantu pelaku usaha kecil menengah di dalam sisi permodalan.

Akhirnya pada tahun 2009 tepatnya pada tanggal 9 April yang diprakarsai oleh beberapa pendiri diantaranya Bpk. Suhud dari tokoh masyarakat Purwojati didirikannya KJKS BMT El Hikmah, yang tidak terlepas dari UUD tahun 1945 pasal 33 bahwa soko guru perekonomian Indonesia adalah Koperasi.

KJKS BMT El Hikmah pertama didirikan dengan modal yang diperoleh dari simpanan pokok, simpanan wajib, dan simpanan pokok khusus. Usaha yang dilakukan KJKS BMT El Hikmah masih terbatas pada simpanan saja. Seiring perkembangannya para pengurus KJKS BMT El Hikmah mencoba untuk lebih memajukan BMT El Hikmah dengan menghimpun dana dari masyarakat dan bekerja sama dengan pihak ketiga, melalui usaha-usaha tersebut BMT El Hikmah mampu memberikan pelayanan pembiayaan kepada anggota-anggota dan mitra contohnya BMT El Hikmah memberikan modal usaha bagi para pedagang.

Kemudian seiring berjalannya waktu semakin banyak masyarakat yang mengetahui keberadaan BMT El Hikmah dan banyak pula yang menjadi anggota. Maka untuk dapat memberikan kesempatan lebih kepada masyarakat, BMT El Hikmah selalu berusaha mengembangkan usaha-

usahanya. Diantaranya berbagai jenis produk simpanan yang keuntungannya diperoleh dengan bagi hasil yang kompetitif.

Semakin berkembangnya lembaga KJKS BMT El Hikmah, kemudian mengalami perubahan nama menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Berkah el Hikmah dan untuk selanjutnya dalam Anggota Dasar ini disebut Koperasi. Disingkat menjadi KSPPS Berkah el Hikmah. Koperasi ini berkedudukan di wilayah Jalan Raya Purwojati Kios Pasar Blok A No. 23, RT 01 RW 01 Desa Purwojati, Kec. Purwojati, Kab. Banyumas, Jawa Tengah. Perubahan nama dan kedudukan di sahkan di akta notaris pada tanggal 31 Mei 2016 sesuai dengan keputusan Rapat Anggota Tahunan di Gedung Redam Purwojati pada pukul 09.30 WIB, yang berdasarkan notula RAT.

Status KSPPS Berkah el Hikmah telah memiliki Badan Hukum yang tercatat pada kantor Departemen Koperasi Kabupaten Banyumas. Dengan Badan Hukum No. 239/BH/XIV.2/2011 tanggal 23 Desember 2011. Dengan nomor Surat Ijin Usaha Simpan Pinjam Koperasi 77/SISPK/KDK.11/XII/2011.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Meningkatkan kualitas ekonomi dan ukhuwah islamiah anggota dan mitra binaan sehingga mampu berdaya saing dalam usaha dan berperan aktif dalam ekonomi berbasis syariah.

b. Misi

Menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah dalam memberdayakan masyarakat pengusaha kecil/UMKM

3. Struktur Organisasi

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan tidak dapat dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan saja tetapi perlu kerjasama anatar bagian-bagian sesuai dengan bidang masing-masing. Dalam hal ini, tentu dibutuhkannya struktur organisasi yang dapat digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan

cara sebuah organisasi dapat beroperasi dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di masa depan. Berikut struktur organisasi KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KSPPS Berkah El Hikmah



4. Fungsi dan Tugas Tempat Penelitian

1) Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Rapat anggota koperasi merupakan suatu tempat atau kondisi dimana akan ada pembahasan tentang persoalan yang timbul dalam kegiatan koperasi dan kemudian mencari jalur keluar penyelesaian untuk mengatasi persoalan tersebut. Tugas dan Wewenang Rapat Anggota yaitu:

- a. Menetapkan Anggota Dasar/ART.
- b. Menetapkan kebijakan umum dibidang organisasi.
- c. Menetapkan pemilihan pengangkatan, pemberhentian pengawas.
- d. Menetapkan Rencana Kerja, Rencana Anggaran Pendapatan, dan Belanja Koperasi serta pengesahan Laporan Keuangan.
- e. Mengesahkan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas dalam melaksanakan tugasnya.

2) Dewan Pengurus Syariah (DPS)

Tugas dan Tanggung Jawab Dewan Pengurus Syariah (DPS) yaitu:

- a. Mengelola koperasi dan usahanya.
- b. Mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi.
- c. Menyelenggarakan rapat anggota.
- d. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban rapat anggota.
- e. Menyelenggarakan pembukaan-pembukaan keuangan dan inventaris secara tertib.
- f. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus.

3) Pengurus

Tugas dan tanggung jawab pengurus yaitu :

- a. Mengelola koperasi dan usahanya
- b. Mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi.
- c. Menyelenggarakan rapat anggota
- d. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban rapat anggota.
- e. Menyelenggarakan pembukuan-pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib.
- f. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus,

4) Manager Umum

Tugas dan Tanggung Jawab Manajer Umum yaitu :

- a. Tersusunnya sasaran, rencana jangka pendek, rencana jangka Panjang, serta proyeksi keuangan dan non keuangan.
- b. Tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.
- c. Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan.
- d. Tercapainya lingkup kerja yang nyaman untuk semua pekerja yang berorientasi pada pencapaian target.
- e. Terjalannya kerjasama dengan pihak lain dalam rangka memenuhi kebutuhan KSPPS.

- f. Terjaganya keamanan dana-dana masyarakat yang dihimpun dan pembiayaan yang diberikan serta seluruh asset KSPPS Berkah el Hikmah Purwojati.

Wewenang Manager Umum yaitu:

- a. Memberikan teguran dan sanksi atas pelanggaran yang diberikan.
- b. Melakukan rekrutmen promosi, rotasi, dan PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Mengadakan kerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan lembaga dalam upaya mencapai target proyeksi dan tidak merugikan KSPPS.
- d. Memutuskan, menolak, atau menerima kerjasama dengan pihak lain sesuai dengan kegiatan utama KSPPS Berkah el Hikmah dengan alasan-alasan yang jelas.

5) Bagian Pembiayaan

Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Pembiayaan yaitu :

- a. Memeriksa kelengkapan dan administrasi mitra yang akan dropping.
- b. Membuat akad pembiayaan dan tanda terima jaminan.
- c. Melakukan akad pembiayaan dengan calon nasabah.
- d. Menjelaskan kepada calon anggota yang akan melakukan pembiayaan mengenai syarat-syarat dan ketentuan pembiayaan.
- e. Melakukan survei ke rumah anggota yang akan melakukan pembiayaan
- f. Mengarsipkan jaminan pembiayaan.
- g. Mengatur segala kebutuhan yang berkaitan dengan pembiayaan.
- h. Mengarsipkan jaminan pembiayaan.
- i. Mengarsipkan seluruh berkas pembiayaan.
- j. Membuat surat teguran dan peringatan kepada mitra yang akan telah jatuh tempo.
- k. Pembuatan laporan pembiayaan sesuai dengan periode laporan.

Wewenang Bagian Pembiayaan yaitu:

- a. Melakukan pengamanan atas data-data pembiayaan serta arsip-arsip pendukung.

- b. Tidak memberikan berkas atau prinsip kepada pihak-pihak yang tidak berkepentingan.

6) Kolektor

Tugas dan Tanggung jawab dari Kolektor yaitu:

- a. Melakukan penjemputan setoran simpanan dan atau angsuran pembiayaan
- b. Memastikan angsuran yang harus dijemput telah ditagih sesuai waktunya
- c. Memastikan tidak ada selisih antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan ke KSPPS
- d. Membuat rencana atau jadwal kolekting harian, mingguan dan bulanan
- e. Menyiapkan peralatan administrasi yang dibutuhkan untuk menjemput simpanan atau angsuran pembiayaan
- f. Menghitung seluruh uang yang dijemput
- g. Menyerahkan kepada Teller dan memastikan seluruh setoran tidak ada yang tertinggal dan tidak terjadi selisih antara catatan dengan uang yang diserahkan

7) Teller

Tugas dan tanggung jawab teller yaitu:

- a. Membentuk dan melayani anggota dalam hal menerima setoran, penarikan uang dan transaksi lainnya
- b. Sebagai pemeriksa seluruh transaksi harian teller serta dokumen lainnya yang berhubungan dengan KSPPS
- c. Mencatat dan membuat laporan keuangan (neraca) dalam setiap harinya
- d. Mencatat dan membuat daftar posisi kas setiap hari
- e. Bertanggung jawab kepada kepala bagian operasional
- f. Merencanakan dan melaksanakan segala transaksi yang sifatnya tunai
- g. Terjaganya keamanan kas
- h. Tersediannya laporan cash flow pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi
- i. Melakukan pengesahan pada bukti transaksi baik pihak paraf, stemple, maupun validasi

- j. Menyusun bukti-bukti transaksi keluar dan masuk serta memberikan nomor bukti
- k. Membuat rekapitulasi transaksi keluar dan meminta validasi dari pihak berwenang
- l. Melakukan crosscheck antara rekapitulasi kas dengan mutase valuta dan neraca
- m. Meneliti setiap ruang masuk akan keaslian uang agar terhindar dari uang palsu
- n. Mengarsipkan laporan mutasi valuta pada tempat yang aman (brangkas)
- o. Mengeluarkan transaksi tunai pada batas nominal yang diberikan atau atas persetujuan yang berwenang

8) Administrasi

Tugas dan tanggungjawab administrasi yaitu:

- a. Menangani administrasi keuangan
- b. Mengerjakan jurnal dan buku besar
- c. Menyusun neraca percobaan

B. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menyebar kuesioner kepada 15 responden telah didapatkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	9	60 %
2.	Perempuan	6	40 %
Total		15	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Seperti terlihat pada tabel 4.1 di atas, responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Diantaranya ada sebanyak 9 responden laki-laki atau 60%, sedangkan untuk responden Perempuan sebanyak 6 orang atau 40%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden pada penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Karyawan KSPPS
Berkah El Hikmah Purwojati

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	>30 Tahun	3	20 %
2.	31-40 Tahun	5	33,3 %
3.	41-50 Tahun	4	26,7 %
4.	51-60 Tahun	2	13,3 %
5.	>60 Tahun	1	6,7 %
Total		15	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa yang menjadi responden yang berusia dibawah 30 tahun sebanyak 3 orang dan mempunyai presentase (20%). Dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang dan mempunyai presentasi (33,3%). Sedangkan responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau (26,7%). Responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 2 orang dan mempunyai presentase (13,3%). Sementara responden yang berusia 60 tahun ke atas terdapat 1 orang mempunyai presentase sebesar (6,7%).

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan terakhir, maka responden pada penelitian ini dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada
Karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	10	66,7 %
2.	Diploma	2	13,3 %
3.	S1	3	20 %
Total		15	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir terbanyak pada karyawan KSPPS adalah jenjang SMA/SMK yang berjumlah 10 orang atau 66,7%. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir jenjang Diploma terdapat 2 orang atau (13,3%). Dan responden yang memiliki pendidikan terakhir jenjang S1 berjumlah 3 orang atau (20%).

C. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat menentukan kelayakan item pada daftar pertanyaan saat mendefinisikan variabel. Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan rumus *Corrected Item Total* dengan taraf signifikan sebanyak 5% ($\alpha=0,05$) yang artinya item dianggap valid jika nilai korelasi signifikansi terhadap skor total. Hasil dari penelitian ini terhadap indikator dari variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan. berikut ini disajikan tabel tentang hasil uji validitas dari butir-butir pertanyaan responden penelitian:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X)	Item 1	0,784	0,514	Valid
	Item 2	0,759	0,514	Valid
	Item 3	0,654	0,514	Valid
	Item 4	0,854	0,514	Valid
	item 5	0,798	0,514	Valid
	Item 6	0,659	0,514	Valid
	Item 7	0,709	0,514	Valid
	Item 8	0,793	0,514	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,808	0,514	Valid
	Item 2	0,670	0,514	Valid
	Item 3	0,822	0,514	Valid
	Item 4	0,776	0,514	Valid
	Item 5	0,755	0,514	Valid
	Item 6	0,706	0,514	Valid
	Item 7	0,681	0,514	Valid
	Item 8	0,682	0,514	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah peneliti pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki kriteria valid yang mana r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan pada seluruh variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan dan layak untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk item pertanyaan yang dinyatakan valid suatu kuesioner dikatakan reliabel jika tanggapan responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil. Perhitungan uji reabilitas ini menggunakan SPSS 25. Dalam mengukur tingkat instrument dilakukan dengan menggunakan *koefisien alpha*. *Koefisien alpha* ini diukur dengan menggunakan *koefisien alpha*. Jika nilai *Cronbach alpha* >

0,6 maka pernyataan dikatakan reliabel (Ghazali, 2028). Berikut ini hasil reabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,890	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,871		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah peneliti pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari batas nilai yaitu 0,6 baik itu variabel Kepemimpinan (X) maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pada pertanyaan konsisten atau reliabel.

c. Uji Normalitas

Normalitas data bertujuan apakah varibel terikat dan varibael bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Data yang mempunyai distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Data terdistribusi normal apabila nilai *Kolmogorov Smirnov* $> 0,05$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.14420106
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.144

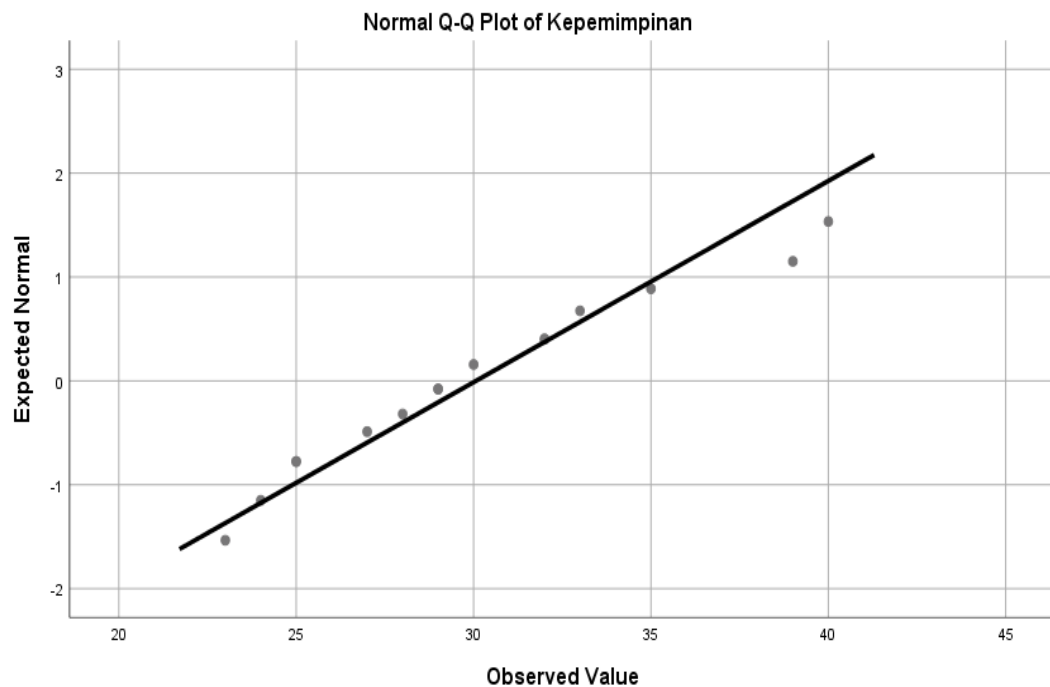
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 4.8 menjelaskan dari uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorof-Smirnov* diperoleh hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Histogram



Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, hal tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal sebaran normal yang normal atau telah memenuhi asumsi normalitas dari sebaran data tersebut.

d. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas menggunakan Levene test dengan ketentuan Jika $\text{sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen).

Tabel 4.7
Hasil Uji Homogenitas

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan	Based on Mean	1.956	3	7	.209
	Based on Median	.990	3	7	.451
	Based on Median and with adjusted df	.990	3	4.301	.478
	Based on trimmed mean	1.885	3	7	.220

ANOVA

Kepemimpinan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	314.267	7	44.895	5.357	.021
Within Groups	58.667	7	8.381		
Total	372.933	14			

ANOVA

Kinerja Karyawan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	160.000	11	14.545	1.558	.396

Within Groups	28.000	3	9.333		
Total	188.000	14			

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji homogenitas dengan menggunakan *levene test* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (sig) dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa seluruh variabel bersifat homogen artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dapat dianggap mewakili varians yang sama.

2. Pengujian Hipotesis

a. Model Regresi Linier Sederhana

Dari hasil pengolahan data model regresi linier sederhana menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.035	5.149		3.891	.002
	Kepemimpinan	.365	.169	.514	2.158	.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 20,035 + 0,365 X + \mu_i$$

Hal perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 20,035 artinya apabila variabel bebas Kepemimpinan (X) dalam keadaan konstanta atau 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya menurun sebesar 20,035.
2. Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,365 artinya setiap kenaikan variabel Kepemimpinan (X) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,365 tindakan.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independent secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji t Test

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	20.035	5.149		.002
	Kepemimpinan	.365	.169	.514	.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa uji t terhadap variabel kepemimpinan (X) diperoleh t hitung sebesar 3,891 dengan signifikan t sebesar 0,002. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,891 > 0,690$) dan dengan tingkat signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Hal

tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena hipotesis alternatif pada $\alpha = 0,05$ atau 5% dan Confidence Interval sebesar 95% yang artinya taraf kepercayaan dari 15 responden menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah sebesar 95%.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independent menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.207	3.263

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,207 sama dengan 20,7%. Hal ini berarti bahwa sebesar 20,7% kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati dipengaruhi variabel independent yang ada dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 79,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Hasil Pembahasan

Berdasarkan pengujian data menggunakan analisis data dan pengujian hipotesis menyatakan berdasarkan uji t yang memperoleh hasil t hitung lebih t tabel yaitu $3,891 > 0,690$ dan dengan tingkat signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Artinya semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawannya. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin bersifat sebagai mediator atau penghubung, informasional atau penyedia informasi (*dessinator*), bersikap berani melakukan perubahan atau inovasi dan berani mengambil resiko, hal ini dibuktikan dengan fakta yang ada dilapangan.

Kinerja Karyawan dengan didasari kepemimpinan yang baik oleh Manajer akan menimbulkan kinerja yang baik. Hal ini berarti juga bahwa jika kepemimpinan Manajer semakin baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik juga. Karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan para pegawai dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk bekerjasama dalam kantor KSPPS tersebut.

Maka dapat disimpulkan **H_a diterima** dikarenakan baik buruknya kepemimpinan di KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan ini disebabkan oleh adanya sifat pemimpin yang berani mengambil resiko, berani melakukan perubahan, dapat menyediakan informasi yang baik, dan dapat menjadi mediator atau penghubung berbagai pihak, maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada karyawan dengan meningkatkan kuantitasnya dalam bekerja, kualitas dalam melakukan pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dalam melakukan pekerjaan serta meningkatkan kemandirian dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini juga digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama yang peneliti rumuskan.

Dan untuk menjawab rumusan masalah kedua mengenai seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,207 sama dengan 20,7%. Hal ini berarti bahwa

sebesar 20,7% kinerja karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati dipengaruhi variabel independent yang ada dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 79,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dengan adanya kepemimpinan di KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati ini menekankan seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan dan juga menghormati dan menghargai satu sama lain sebab pada dasarnya setiap manusia dilahirkan sebagai khalifah/ pemimpin. Seorang pemimpin dalam menanggapi suatu masalah diusahakan dengan melakukan musyawarah. Seperti yang dijelaskan dalam surat As-Sajdah ayat 24 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

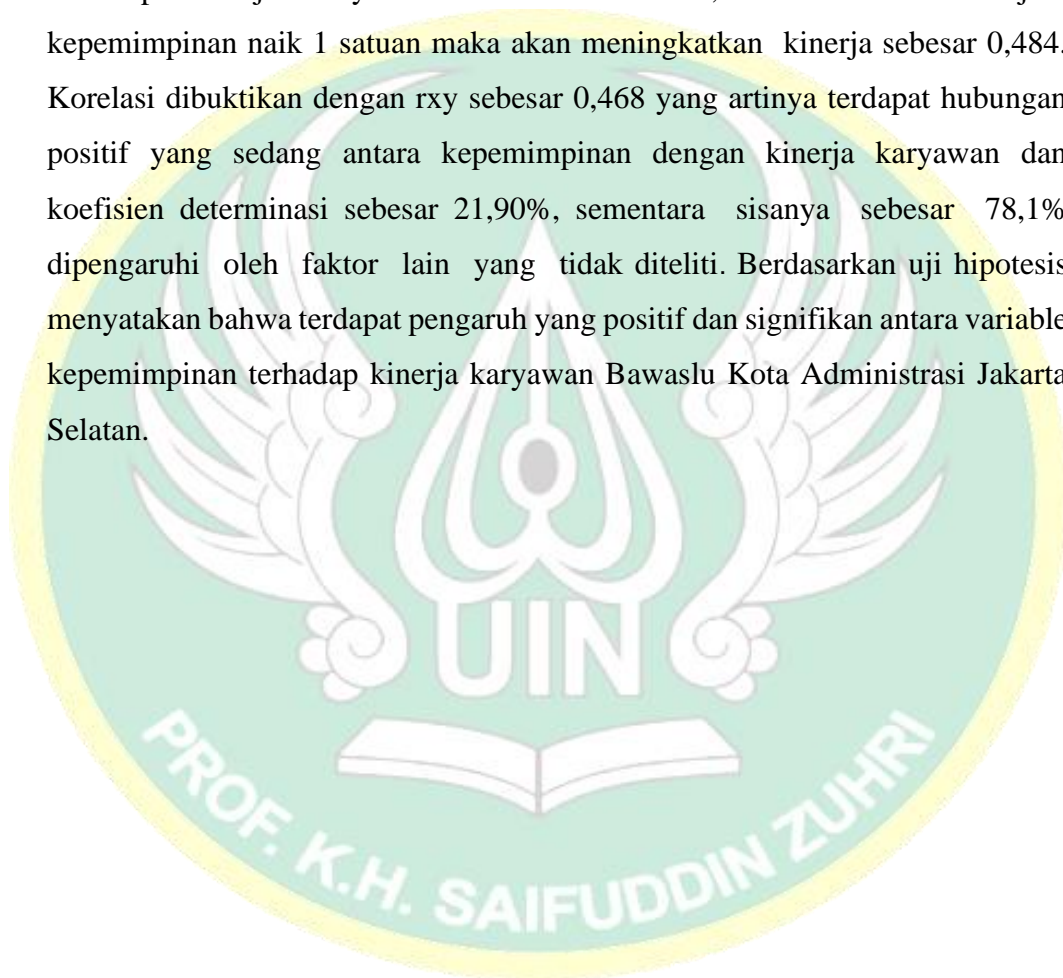
Artinya: "Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami." (QS. As-Sajdah/32:24).

Dalam kajian teori yang telah dilakukan, terdapat teori yang menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal maupun eksternal. Untuk menentukan penyebab suatu individual atau situasi itu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor kekhususan dimana perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi berlainan, faktor *consensus* dimana perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa meresponden dengan cara yang sama, dan faktor konsistensi dimana perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu. Di dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan mengamati apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagaimana sikap pemimpin dalam memimpin para bawahannya.

Sesuai kajian teori yang telah dilakukan, penelitian ini kepemimpinan dibagi menjadi tiga indikator yaitu interpersonal sebagai mediator, informasional (penyedia informasi), dan pengambilan keputusan. Sedangkan indikator dalam kinerja yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu,

efektivitas, dan kemandirian. Dimana indikator tersebut digunakan dalam penelitian ini yang dijabarkan dalam bentuk pertanyaan kuesioner sebagai bahan pengambilan data lapangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mohammad Khoiri yang menyatakan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,484. Hal ini berarti jika kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan r_{xy} sebesar 0,468 yang artinya terdapat hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi sebesar 21,90%, sementara sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, Banyumas, pada $\alpha = 5\%$ atau *Confidence Interval* sebesar 95% artinya 95% dari keseluruhan responden mengakui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, Banyumas.
2. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, Banyumas, sebesar 0,207 atau 20,7%. Sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan data diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan sebagai perbaikan dikemudian hari. Adapun saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, Banyumas

KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati, Banyumas harus lebih memperhatikan kepemimpinan yang baik agar seluruh karyawannya juga bisa berkinerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus memiliki sikap interpersonal artinya dapat menjadi penghubung atau mediator berbagai pihak, informasional artinya sebagai penyedia informasi yang relevan di perusahaan, dan dalam pengambilan keputusan pemimpin harus memiliki sikap berani mengambi resiko dan berani melakukan perubahan atau inovasi yang baik.

2. Bagi Pihak Akademisi

- a. Mengingat hasil dari R2 dalam penelitian ini hanya 20,7% sedangkan 79,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti selanjutnya perlu diteliti lebih lanjut mengenai variabel-variabel lainnya.
- b. Sebagai upaya pengembangan diri dan menambah pengetahuan diharapkan selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif dan dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat melakukan penelitian.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil
Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang serupa, namun dapat menambahkan variabel lain seperti pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, ataupun kompensasi serta dapat memperluas ruang lingkup pada penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Apriliana, Shinta Devi dan Ertien Rining Nawangsari. 2021. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi*. Jurnal Ekonomi Bisnis Islam Forum Ekonomi, 23 (4).
- Ardiansyah, M. Noor. 2003. *Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*. Tesis Pascasarjana. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Niki Denpasar*. Universitas: Udayana Denpasar, Bali.
- Farid Hidayat. "Alternative Sistem Pengawasan Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Dalam Mewujudkan Syariah Compliance". Jurnal Mahkamah, Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2016.
- Fithriyyah, Mustiyowati Ummul. 2021. *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Jakarta: Irdev.
- Fred, Luthans. 2016. "Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh". Yogyakarta: PT. Andi.
- Hanun, Mukhlidah Siregar, et.al. 2022. "Metodologi Penelitian Kesehatan". Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, Lyta, dan Harmon. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi. Vol. 3 No. 2.
- Ma'arif, M. Syamsul, dan Linsawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.

- Masruron, Muhammad, dan Iba Hariah. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Baituttamkin Nusa Tenggara Barat Unit Aikmel Lombok Timur*. Jurnal Maqosid. Vol. 10 No. 01.
- Nanjudeswaraswamy dan Swamy. 2014. *Leadership Styles Advances in Management*. Vol 7. No. 2.
- Miftah, Thoha. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Pudjiyogyanti, Clara Rosa. 2010. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Q. Badu, Syamsu, dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, cet. 5. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siyoto, S. & Sidik, M.A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. 1st ed. Ayup, ed. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sihaloho, Ronal Donra, dan Hotlin Siregar. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan". Tapanuli: Universitas Sisingamangaraja XII, Jurnal Ilmiah Socio Secretum Vol. 9, No. 2.
- Silaen, Novia Ruth, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*, cet. 28. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wispondono, Moch. 2018. *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Ruky, Achmad S. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realita*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.





LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KSPPS BERKAH EL HIKMAH PURWOJATI)

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.

di – Purwojati

Dengan Hormat,

Dengan ini saya Tri Waningsih NIM. 1917202045 memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu dalam pengisian kuesioner ini guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi program studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian, sehingga semua data responden yang terkait akan dijaga kerahasiannya dan tidak disebarluaskan tanpa persetujuan yang bersangkutan. Oleh karenanya jawaban yang tepat sangat diharapkan untuk selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama	
Jenis Kelamin	a. Laki-laki b. Perempuan
Usia	a. ≤ 30 tahun c. 41-50 tahun e. ≥ 61 tahun b. 31-40 tahun d. 51-60 tahun
Pendidikan Terakhir	a. SMA/SMK b. Diploma c. S1

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Tuliskan identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
- Bacalah setiap pernyataan dengan teliti sebelum anda menjawab.
- Berilah penilaian dibawah ini pada kolom jawaban dengan tanda (\surd) yang menurut saudara paling tepat.

Keterangan pilihan jawaban:

Simbol	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
CS	Cukup Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

- Dalam pernyataan ini tidak ada jawaban salah, semua jawaban adalah benar. Oleh karena itu jawablah sesuai dengan keadaan yang Anda alami.

C. PERTANYAAN

Isilah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan kondisi saudara/I saat ini.

Kepemimpinan (X)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pemimpin Anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
2.	Pemimpin Anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
3.	Pemimpin Anda selalu menciptakan semangat tim kerja					
4.	Pemimpin Anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan					
5.	Pemimpin Anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
6.	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja dalam mencapai tujuan perusahaan					
7.	Pimpinan Anda selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan di antara para karyawan					
8.	Pimpinan bersikap menghargai pegawai jika pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaannya					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna					
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi					
3.	Kualitas kerja saya lebih rapi dan teliti dari pegawai lain					
4.	Instansi tempat Saya bekerja selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja <i>teamwork</i> yang mencapai tujuan					
5.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada team kerja					
6.	Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	Saya mampu berkomitmen terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan					
8.	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan					

Lampiran 2: Jawaban Kuesioner

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama	TASW ^o		
Jenis Kelamin	<input checked="" type="radio"/> a. Laki-laki b. Perempuan		
Usia	a. ≤ 30 tahun b. 31-40 tahun	c. 41-50 tahun <input checked="" type="radio"/> d. 51-60 tahun	e. ≥ 61 tahun
Pendidikan Terakhir	a. SMA/SMK b. Diploma <input checked="" type="radio"/> c. S1		

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
- Bacalah setiap pernyataan dengan teliti sebelum anda menjawab.
- Berilah penilaian dibawah ini pada kolom jawaban dengan tanda (\checkmark) yang menurut saudara paling tepat.

Keterangan pilihan jawaban:

Simbol	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
CS	Cukup Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

- Dalam pernyataan ini tidak ada jawaban salah, semua jawaban adalah benar. Oleh karena itu jawablah sesuai dengan keadaan yang Anda alami.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KSPPS BERKAH EL HIKMAH PURWOJATI)

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati.
di – Purwojati

Dengan Hormat,

Dengan ini saya Tri Waningsih NIM. 1917202045 memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu dalam pengisian kuesioner ini guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi progam studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian, sehingga semua data responden yang terkait akan dijaga kerahasiannya dan tidak disebarluaskan tanpa persetujuan yang bersangkutan. Oleh karenanya jawaban yang tepat sangat diharapkan untuk selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih

C. PERTANYAAN

Isilah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan kondisi saudara/I saat ini.

Kepemimpinan (X)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pemimpin Anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik				✓	
2.	Pemimpin Anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas				✓	
3.	Pemimpin Anda selalu menciptakan semangat tim kerja				✓	
4.	Pemimpin Anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan				✓	
5.	Pemimpin Anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					✓
6.	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja dalam mencapai tujuan perusahaan			✓		
7.	Pimpinan Anda selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan di antara para karyawan				✓	
8.	Pimpinan bersikap menghargai pegawai jika pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaannya				✓	

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna				✓	
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi				✓	
3.	Kualitas kerja saya lebih rapi dan teliti dari pegawai lain					✓
4.	Instansi tempat Saya bekerja selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja <i>teamwork</i> yang mencapai tujuan					✓
5.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada team kerja			✓		
6.	Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			✓		
7.	Saya mampu berkomitmen terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan				✓	
8.	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan				✓	

Lampiran 3: Skor Jawaban

No.	Kepemimpinan								Total X	Kinerja Karyawan								Total Y
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1.	4	3	4	3	4	4	4	3	29	3	3	3	3	3	4	4	3	26
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3.	2	3	4	3	2	3	4	4	25	3	4	3	3	4	4	4	3	28
4.	4	4	3	4	4	5	4	4	32	4	5	4	4	5	5	5	4	36
5.	4	3	3	3	4	4	3	3	27	3	4	3	3	4	4	5	3	29
6.	5	2	4	2	5	4	4	2	28	4	4	3	4	4	4	4	3	30
7.	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	4	3	3	4	4	4	3	28
8.	3	4	4	2	3	3	3	2	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9.	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10.	4	4	4	4	4	5	4	4	33	3	4	3	4	4	4	4	3	29
11.	4	3	3	4	4	4	4	3	29	4	2	3	4	4	4	4	3	28
12.	5	4	4	4	5	4	5	4	35	3	4	4	3	4	4	4	4	30
13.	3	3	3	3	2	2	4	3	23	4	5	3	4	5	5	4	2	32
14.	4	4	4	4	4	5	3	4	32	3	4	4	3	4	4	4	4	30
15.	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	5	4	4	5	4	35

Lampiran 4: Data Karakteristik Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1.	Taswo	Laki-Laki	51-60 tahun	S1
2.	Suhud	Laki-Laki	>60 tahun	SMA/SMK
3.	Ruswan	Laki-Laki	31-40 tahun	S1
4.	Cahaya Wijayanti	Perempuan	>30 tahun	SMA/SMK
5.	Chindy Aprina	Perempuan	>30 tahun	SMA/SMK
6.	Rifta Mugi	Perempuan	>30 tahun	SMA/SMK
7.	Aji Mukhtar	Laki-Laki	51-60 tahun	Diploma
8.	Widya Yoga	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA/SMK
9.	Suroso	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA/SMK
10.	Rokhayati	Perempuan	31-40 tahun	S1
11.	Isnani Muaniyah	Perempuan	31-40 tahun	Diploma
12.	Bejo Priyono	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA/SMK
13.	Nirtono	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA/SMK
14.	Dewi Susantyaning	Perempuan	41-50 tahun	SMA/SMK
15.	Sumpah Rokhayat	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA/SMK



Lampiran 5: Distribusi Tanggapan Responden

Variable Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pemimpin Anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik	0	1	3	7	4
2.	Pemimpin Anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas	0	1	6	6	2
3.	Pemimpin Anda selalu menciptakan semangat tim kerja	0	0	6	7	2
4.	Pemimpin Anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan	0	2	5	6	2
5.	Pemimpin Anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan	0	2	2	7	4
6.	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja dalam mencapai tujuan perusahaan	0	1	3	7	4
7.	Pimpinan Anda selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan di antara para karyawan	0	0	4	8	3
8.	Pimpinan bersikap menghargai pegawai jika pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaannya	0	2	5	6	2

Variabel Kinerja Karyawan


No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna	0	0	7	6	2

2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi	0	1	1	10	3
3.	Kualitas kerja saya lebih rapi dan teliti dari pegawai lain	0	0	8	6	1
4.	Instansi tempat Saya bekerja selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja <i>teamwork</i> yang mencapai tujuan	0	0	6	7	2
5.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada team kerja	0	0	1	11	3
6.	Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	12	3
7.	Saya mampu berkomitmen terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan	0	0	0	11	4
8.	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan	0	1	7	6	1



Lampiran 6: Hasil Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel X



		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.351	.429	.489	.968**	.543*	.567*	.312	.784**
	Sig. (2-tailed)		.199	.111	.065	.000	.037	.028	.258	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.2	Pearson Correlation	.351	1	.539*	.773**	.366	.351	.441	.773**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.199		.038	.001	.180	.199	.100	.001	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.3	Pearson Correlation	.429	.539*	1	.347	.458	.314	.538*	.458	.654**
	Sig. (2-tailed)	.111	.038		.205	.086	.254	.038	.086	.008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.4	Pearson Correlation	.489	.773**	.347	1	.478	.489	.613*	.915**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.065	.001	.205		.072	.065	.015	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.5	Pearson Correlation	.968**	.366	.458	.478	1	.642**	.499	.320	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.180	.086	.072		.010	.058	.244	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.6	Pearson Correlation	.543*	.351	.314	.489	.642**	1	.107	.400	.659**
	Sig. (2-tailed)	.037	.199	.254	.065	.010		.704	.139	.008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.7	Pearson Correlation	.567*	.441	.538*	.613*	.499	.107	1	.613*	.709**

	Sig. (2-tailed)	.028	.100	.038	.015	.058	.704		.015	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.8	Pearson Correlation	.312	.773**	.458	.915**	.320	.400	.613*	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.258	.001	.086	.000	.244	.139	.015		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.784**	.759**	.654**	.854**	.798**	.659**	.709**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.008	.000	.000	.008	.003	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.261	.565*	.935**	.510	.477	.503	.443	.808**
	Sig. (2-tailed)		.347	.028	.000	.052	.072	.056	.098	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y1.2	Pearson Correlation	.261	1	.443	.269	.732**	.685**	.413	.254	.670**
	Sig. (2-tailed)	.347		.098	.333	.002	.005	.126	.360	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y1.3	Pearson Correlation	.565*	.443	1	.497	.418	.377	.455	.941**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.028	.098		.059	.121	.165	.088	.000	.000

	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y1.4	Pearson Correlation	.935**	.269	.497	1	.498	.441	.458	.391	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.333	.059		.059	.100	.086	.149	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y1.5	Pearson Correlation	.510	.732**	.418	.498	1	.869**	.443	.199	.755**
	Sig. (2-tailed)	.052	.002	.121	.059		.000	.098	.478	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y1.6	Pearson Correlation	.477	.685**	.377	.441	.869**	1	.452	.139	.706**
	Sig. (2-tailed)	.072	.005	.165	.100	.000		.091	.621	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y1.7	Pearson Correlation	.503	.413	.455	.458	.443	.452	1	.448	.681**
	Sig. (2-tailed)	.056	.126	.088	.086	.098	.091		.094	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y1.8	Pearson Correlation	.443	.254	.941**	.391	.199	.139	.448	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.098	.360	.000	.149	.478	.621	.094		.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.808**	.670**	.822**	.776**	.755**	.706**	.681**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.001	.001	.003	.005	.005	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Hasil Uji Realibitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

Hasil Uji Realibitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	8

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.207	3.263

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.596	1	49.596	4.658	.050 ^b
	Residual	138.404	13	10.646		

Total	188.000	14		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.035	5.149		3.891	.002
	Kepemimpinan	.365	.169	.514	2.158	.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk Dan Kolmogorov Smirnov Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepemimpinan	15	100.0%	0	0.0%	15	100.0%
Kinerja Karyawan	15	100.0%	0	0.0%	15	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kepemimpinan	Mean	30.07	1.333	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	27.21	
		Upper Bound	32.92	
	5% Trimmed Mean	29.91		
	Median	29.00		
	Variance	26.638		
	Std. Deviation	5.161		
	Minimum	23		
	Maximum	40		
	Range	17		
	Interquartile Range	8		
	Skewness	.585	.580	
	Kurtosis	-.351	1.121	

Kinerja Karyawan	Mean		31.00	.946
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	28.97	
		Upper Bound	33.03	
	5% Trimmed Mean		30.78	
	Median		30.00	
	Variance		13.429	
	Std. Deviation		3.665	
	Minimum		26	
	Maximum		40	
	Range		14	
	Interquartile Range		4	
	Skewness		1.166	.580
	Kurtosis		1.318	1.121

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	.115	15	.200*	.946	15	.466
Kinerja Karyawan	.208	15	.082	.902	15	.102

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan	Based on Mean	1.956	3	7	.209
	Based on Median	.990	3	7	.451
	Based on Median and with adjusted df	.990	3	4.301	.478
	Based on trimmed mean	1.885	3	7	.220

ANOVA

Kepemimpinan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	314.267	7	44.895	5.357	.021
Within Groups	58.667	7	8.381		
Total	372.933	14			



Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian





Lampiran 8: Surat Izin Penelitian dari FEBI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsalzu.ac.id

Nomor : 4047/Un.19/FEBLJ.PS.PP.009/09/2023
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Purwokerto, 14 September 2023

Kepada Yth.
Bapak H. Ruswan, S.Pd.
Di
KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Tri Waningsih
2. NIM : 1917202045
3. Semester / Program Studi : IX / Perbankan Syariah
4. Tahun Akademik : 2023 / 2024
5. Alamat : Tinggarjaya RT 002 RW 009, Kec. Jatilawang
6. Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Tempat/ Lokasi : KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati
3. Waktu Penelitian : 15 September 2023 s/d selesai
4. Metode Penelitian : Kuesioner, Observasi, Wawancara, Dokumentasi

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.



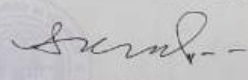
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kopri Perbankan Syariah

Hastyl
Hastyl, S.E., M.Si., Ak
19920613201801 2 001

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 9: Surat Balasan dari Perusahaan

	KSPPS Berkah el Hikmah <i>Mitra Syariah Penuh Berkah</i> Office : Kios Pasar Purwojati Blok A-23 Purwojati, Kab. Banyumas Telp. 0281 6574322, 0812 9449 0788 Email : bmtelhikmah_purwojati@yahoo.com	
Nomor : II.1/SB/KSPPSBEH/9/2023		Purwojati, 16 September 2023
Perihal : Balasan Permohonan Ijin Penelitian		
Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Di tempat		
Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri nomor: 4047/Un.19/FEBLI.PS/PP.009/09/2023 perihal Izin Riset mahasiswa tersebut dibawah ini		
Nama	: Tri Waningsih	
Nim	: 1917202045	
Semester	: IX	
Tahun Akademik	: 2023 / 2024	
Jurusan	: Perbankan Syariah	
Judul Skripsi	: Analisis Pengaruh Kepimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)	
Sehubungan dengan hal tersebut di atas, perlu kami sampaikan hal sebagai berikut :		
1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut ditempat kami.		
2. Izin melakukan penelitian diberikan semata - mata untuk keperluan akademik		
Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.		
		Manajer KSPPS Berkah Elhikmah
		
	H. Sochoed	

Lampiran 10: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Tri Waningsih
2. NIM : 1917202045
3. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 22 Maret 2001
4. Alamat : Desa Tinggarjaya RT 002/ RW 009
5. Nama Orang Tua :
 - a. Nama Ayah : Kusman
 - b. Nama Ibu : Turmini Dewi

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. TK/PAUD/TPA : TK/TPA Al-Mujahidin Jakarta Selatan
- b. SD/MI, Tahun Lulus : SD Negeri 2 Tinggarjaya, 2012
- c. SMP/MTs, Tahun Lulus : SMP Negeri 1 Jatilawang, 2015
- d. SMA/SMK, Tahun Lulus: SMA Negeri 1 Jatilawang, 2019
- e. S1, Tahun Masuk : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto, 2019

2. Pendidikan Nonformal

- a. Pondok Pesantren Mahasiswa Nurussyifa Sumampir

C. Prestasi Akademik : -

D. Karya Ilmiah : -

E. Pengalaman Organisasi : Komunitas Marketing Perbankan Syariah

Purwokerto, 06 Oktober 2023



Tri Waningsih