

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Teori Perbankan Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank secara bahasa diambil dari bahasa Itali, yakni banco yang mempunyai arti meja. Penggunaan istilah ini disebabkan dalam realita kesehariannya bahwa setiap proses dan transaksi sejak dahulu dan mungkin di masa yang datang dilaksanakan di atas meja. Dalam bahasa arab, bank biasa disebut dengan mashrof yang berarti tempat berlangsung saling menukar harta, baik dengan cara mengambil ataupun menyimpan atau selain untuk melakukan muamalat.

Menurut UU Republik Indonesia No. 10 Tahun 1998, tentang perubahan atas UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan bahwa Bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan pengertian prinsip syariah itu sendiri adalah aturan berdasarkan hukum Islam.

b. Fungsi dan Peran Bank Syariah

Bank syariah adalah bank yang menjalankan fungsi intermediasinya berdasarkan prinsip-prinsip syariat Islam. Peran dan fungsi bank syariah, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Sebagai tempat menghimpun dana dari masyarakat atau dunia usaha dalam bentuk tabungan (*mudharabah*), dan giro (*wadiah*), serta menyalurkannya kepada sektor riil yang membutuhkan.
- 2) Sebagai tempat investasi bagi dunia usaha (baik dana modal maupun dana rekening investasi) dengan menggunakan alat-alat investasi yang sesuai dengan syariah.
- 3) Menawarkan berbagai jasa keuangan berdasarkan upah dalam sebuah kontrak perwakilan atau penyewaan.
- 4) Memberikan jasa sosial seperti pinjaman kebajikan, zakat dan dana sosial lainnya yang sesuai dengan ajaran Islam.

c. Tujuan Bank Syariah

Berbeda dengan tujuan bank konvensional, bank syariah berdiri untuk menggalakkan, memelihara dan mengembangkan jasa-jasa serta produk-produk perbankan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariat Islam. Bank syariah juga memiliki kewajiban untuk mendukung aktivitas investasi dan bisnis yang ada di lembaga keuangan sepanjang aktifitas tersebut tidak dilarang dalam Islam. Selain itu, bank syariah harus lebih menyentuh kepentingan masyarakat kecil.

d. Produk Perbankan Syariah

Produk perbankan syariah dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu: (I) Produk Penyaluran Dana, (II) Produk Penghimpunan Dana, dan

(III) Produk yang berkaitan dengan jasa yang diberikan perbankan kepada nasabahnya.

1) Produk Penyaluran Dana

Dalam menyalurkan dananya pada nasabah, produk pembiayaan syariah terbagi ke dalam empat kategori yaitu:

a) Prinsip Jual Beli (*Bay'*)

Prinsip jual beli dilaksanakan sehubungan dengan adanya perpindahan kepemilikan barang atau benda (*transfer of property*). Prinsip ini dapat dibagi sebagai berikut:

(1) Pembiayaan *Murabahah*

Menurut Muhammad Ibn Ahmad Ibnu Muhammad Ibnu Rusyd bahwa pengertian *murabahah* yaitu: Bahwa pada dasarnya *murabahah* tersebut adalah jual beli dengan kesepakatan pemberian keuntungan bagi si penjual dengan memperhatikan dan memperhitungkannya dari modal awal si penjual.

(2) Pembiayaan *Salam*

Salam adalah transaksi jual beli di mana barang yang diperjualbelikan belum ada.

(3) Pembiayaan *Istisna*

Produk *Istisna* menyerupai produk salam, tapi dalam *Istisna* pembayarannya dapat dilakukan oleh bank dalam beberapa kali (termin) pembayaran. Skim

Istisna dalam Bank Syariah umumnya diaplikasikan pada pembiayaan manufaktur dan konstruksi.

b) Prinsip Sewa (*I*)

Transaksi *Ijarah* dilandasi adanya perpindahan manfaat. Jadi pada dasarnya prinsip *Ijarah* sama saja dengan prinsip jual beli. Namun perbedaanya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya adalah barang, maka pada *Ijarah* objek transaksinya adalah jasa.

c) Prinsip Bagi Hasil (*Shirkah*)

(1) Pembiayaan *Musharakah*

Bentuk umum dari usaha bagi hasil adalah *Musharakah* (*shirkah* atau *sharikah* atau serikat atau kongsi). Dalam artian semua modal disatukan untuk dijadikan modal proyek *Musharakah* dan dikelola bersama-sama.

(2) Pembiayaan *Mudharabah*

Mudharabah adalah bentuk kerjasama antara dua atau lebih pihak dimana pemilik modal (*shahibul maal*) mempercayakan sejumlah modal kepada pengelola (*mudarib*) dengan suatu perjanjian pembagian keuntungan.

d) Akad Pelengkap

(1) *Hiwalah* (Alih Utang-Piutang)

Tujuan fasilitas *Hiwalah* adalah untuk membantu supplier mendapatkan modal tunai agar dapat melanjutkan produksinya.

(2) *Rahn* (Gadai)

Tujuan akad *rahn* adalah untuk memberikan jaminan pembayaran kembali kepada bank dalam memberikan pembiayaan.

(3) *Qard* (Pinjaman Uang)

Qard adalah pinjaman uang. Aplikasi *qard* dalam perbankan biasanya dalam empat hal, yaitu: pertama, sebagai pinjaman talangan haji, kedua, sebagai pinjaman tunai (*cash advanced*), ketiga, sebagai pinjaman kepada pengusaha kecil, keempat, sebagai pinjaman kepada pengurus bank.

(4) *Wakalah* (Perwakilan)

Wakalah dalam aplikasi perbankan terjadi apabila nasabah memberikan kuasa kepada bank untuk mewakili dirinya melakukan pekerjaan jasa tertentu, seperti inkasi dan transfer uang.

(5) *Kafalah* (Garansi Bank)

Garansi bank dapat diberikan dengan tujuan untuk menjamin pembayaran suatu kewajiban pembayaran.

2) Produk Penghimpunan Dana

Prinsip operasional syariah yang diterapkan dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip *Wadiah* dan *Mudharabah*.

3) Produk Jasa

a) *Sharf* (Jual Beli Valuta Asing)

Jual beli mata uang yang tidak sejenis ini, penyerahannya harus dilakukan pada waktu yang sama (*spot*).

b) *Ijarah* (Sewa)

Menurut bahasa *ijarah* adalah (menjual mafaat).

Sedangkan menurut pendapat ulama Hanafiyah: *Ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.¹

B. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris adalah “*performance*” menurut *ivancevich, konopase, dan matteson, performance the desired results of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari pelaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/ karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.²

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

¹ <https://repo.iain-tulungagung.ac.id>. (diakses, 23 juli 2020).

² Fattah. Hussein. *Kepuasan dan kinerja pegawai. Elmaterav*(anggota IKAPI). (yogyakarta:2017). H.8

dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Robbins, mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja.³

Nitisemo mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja perorangan dan kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.⁴ Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).⁵

Kenny Arista mengutip pendapat Hariandja yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai

³ Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Manado”, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September Tahun 2017, hal. 4437.

⁴ Windy J. Sumaki¹, Rita N. Taroreh², Djurwati Soepeno³, “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, hal 539.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung:, PT.Rafika Ditama 2017). H.9.

atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut steers dikutip dari asri laksmi riani yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Mas'ud adalah sebagai berikut:⁷

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

⁶ Kenny Astria," *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Pemulang*". *Jurnal Mandiri, Ilmu Pengetahuan, Seni, Teknologi*, VOL.2 No. 1. Juni 2018 1-22

⁷ Bryan Johannes Tampi, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)*", *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. Tahun 2014, hal. 7.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

Tafsir Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19

Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka,

tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.⁸

Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Tafsir Quran Surat At-Taubah Ayat 105

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum ("Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.") lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.⁹

Al- Quran Surat At-Taubah Ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ^ط وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

⁸ <https://tafsirq.com/46-al-ahqaf/ayat-19#tafsir-quraish-shihab>. (diakses 22 maret 2020).

⁹ <https://tafsirq.com/9-at-taubah/ayat-105>. (diakses 22 maret 2020)

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

C. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap, dan perilaku para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis tetapi dalam pengertian dinamis. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi dan sistem budaya sosial.¹⁰ George menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.¹¹

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya menurut Tampubolon.¹²

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap

¹⁰ Wirawan, *"kepemimpinan: teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian."* Ed-1 Cet-2 (jakarta:rajawali pers, 2014). Hal.352.

¹¹ Terry, George R, Rue, Leslie W, 2007. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta. PT. Bumi Aksara.

¹² Nony Sunarty, *"Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi dan Keuangan Pada Bank BPR Kepri Bintang dan BPR Bintang"*. Tahun 2015.

kemampuan bawahannya. Handoko, mengemukakan teori mereka tentang kesifatan atau sifat kepemimpinan yaitu: kepemimpinan diukur dengan kemampuan, kebutuhan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif.¹³ Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.¹⁴

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian, yaitu:¹⁵

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- d. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan

¹³ Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Manado", Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September Tahun 2017, hal. 4437.

¹⁴ Fandy Tjiptono, 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

¹⁵ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)", Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014, hal.3.

- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
3. Tipe pemimpin yang paternalistik
- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
 - b. Bersikap terlalu melindungi
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
 - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 - f. Sering bersikap mau tahu
4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan

- c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Kartono, gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:¹⁶

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

¹⁶ Muchlisin riadi, <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>. (diakses 15 maret 2020).

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Ayat Al-Qur'an tentang kepemimpinan

Tafsir Qur'an surat Al-Baqarah ayat 124

Simaklah kembali ketika Allah menguji leluhurmu, Ibrâhîm, dengan berbagai tugas berat, lalu ia mengerjakan dengan sempurna dan sepuh hati. Kemudian Tuhan berfirman kepadanya, "Kami hendak menjadikanmu pemimpin (imam) sebagai contoh dan teladan bagi semua manusia." Ibrâhîm lantas memohon agar Tuhan menjadikan keturunannya sebagai pemimpin-pemimpin juga. Tuhan menjawab bahwa karunia yang agung itu tidak akan didapat oleh orang-orang yang zalim, dan anak cucu Ibrâhîm ada yang baik dan tidak kurang pula yang jahat.¹⁷

Qur'an surat Al-Baqarah ayat 124

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ
قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۖ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim".

D. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Veithzal, menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

¹⁷ <https://tafsirq.com/id/2-al-baqarah/ayat-124#tafsir-quraish-shihab>. (diakses 22 maret 2020)

kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.¹⁸

Menurut asmiarsih disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Fathoni kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.¹⁹

Menurut Robinns, terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:²⁰

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran

¹⁸ Veithzal Rivai, 2005. *"Kepemimpinan Dalam prilkau organisasi"*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

¹⁹ Windy J. Sumaki¹, Rita N. Taroreh², Djurwati Soepeno³, *"Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado"*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, hal 540.

²⁰ Muchlisin riadi, <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>. (diakses 15 maret 2020).

dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno, terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Ayat Al-Qur'an tentang disiplin kerja

Tafsir Qur'an surat An-Nisa ayat 59

Wahai orang-orang yang beriman kepada ajaran yang dibawa Muhammad, taatilah Allah, rasul-rasul-Nya dan penguasa umat Islam yang mengurus urusan kalian dengan menegakkan kebenaran, keadilan dan melaksanakan syariat. Jika terjadi perselisihan di antara kalian, kembalikanlah kepada al-Qur'an dan sunnah Rasul-Nya agar kalian mengetahui hukumnya. Karena, Allah telah menurunkan al-Qur'an kepada kalian yang telah dijelaskan oleh Rasul-Nya. Di dalamnya terdapat hukum tentang apa yang kalian perselisihkan. Ini adalah konsekuensi keimanan kalian kepada Allah dan hari kiamat. Al-Qur'an itu merupakan kebaikan bagi kalian, karena, dengan al-Qur'an itu, kalian dapat berlaku adil dalam memutuskan perkara-perkara yang kalian perselisihkan. Selain itu, akibat yang akan kalian terima setelah

memutuskan perkara dengan al-Qur'ân, adalah yang terbaik, karena mencegah perselisihan yang menjurus kepada pertengkaran dan kesesatan.²¹

Qur'an surat An-Nisa ayat 59

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

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

²¹ <https://tafsirq.com/4-an-nisa/ayat-59#tafsir-quraish-shihab>. (diakses 22 maret 2020)

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian	Hasil penelitian
1.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (regional sales manado)	Menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, Menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan menggunakan analisis regresi linier Berganda	Menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen. Objek Penelitian di PT.BNI Syariah Palembang	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas (2017)	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. kantor cabang manado	Menggunakan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen, Menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan menggunakan analisis regresi linier Berganda	Objek Penelitian di PT.BNI Syariah Palembang	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin

					kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno (2015)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo area manado	Menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel independen, Menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan menggunakan analisis regresi linier Berganda	Menambahkan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Objek penelitian di PT.BNI Syariah Palembang	Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Mutia Arda (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang putri	Menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel independen, Menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel	Menambahkan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Objek penelitian di PT.BNI Syariah Palembang	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		hijau medan	dependen. dan menggunakan analisis regresi linier Berganda		karyawan. Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Nony Sunarty (2015)	pengaruh pengendalian intern, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR kepri bintang dan BPR bintang	Menggunakan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen, Menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan menggunakan analisis regresi linier Berganda	Objek penelitian di PT.BNI Syariah Palembang	Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengendalian intern, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber (2020)

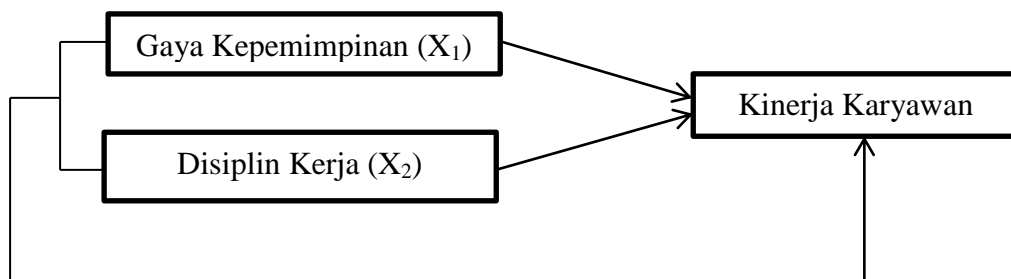
Dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat persamaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, diantaranya beberapa Peneliti sama-sama meneliti Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun dalam penelitian sebelumnya penulis melihat perbedaan hasil penelitian secara parsial terhadap kedua variabel yang sama dengan variabel yang penulis teliti.

F. Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Variabel Independen atau Variabel bebas (X₁,X₂) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang termasuk Variabel (X₁) adalah Gaya Kepemimpinan, dan Variabel (X₂) adalah Disiplin Kerja.

Sedangkan Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, dalam penelitian ini yang termasuk Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

G. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan di uji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data.²² Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (hipotesis *alternative* H_a atau H_1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis *alternative* (H_a) dirumuskan dengan kalimat positif.²³

Secara *statistic* hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (*statistic*). Dengan demikian dalam perhitungan *statistic* yang diuji adalah Hipotesis Nol (H_0). Jadi hipotesis nol adalah pernyataan tidak ada hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dengan *statistic* lawannya adalah H_a yang menyatakan adanya hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dan *statistic*. Hipotesis Nol (H_0) dirumuskan dengan kalimat *negative*.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu

²² Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

²³ Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*, Edisi Revisi, (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm.

pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

Menurut hasil penelitian Bryan Johannes Tampi²⁴ yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (regional sales manado)” dengan hasil penelitian, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (regional sales manado).

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja/produktivitas karyawan dikemukakan oleh Musanef yang berpendapat bahwa : “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik – baiknya”.

²⁴ Bryan Johannes Tampi, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)*”, Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014.

Menurut hasil penelitian Mutia Arda²⁵ yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang putri hijau medan” dengan hasil penelitian, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang putri hijau medan.

Sedangkan menurut hasil penelitian Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno²⁶ yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo area manado” dengan hasil penelitian, bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo area manado.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

²⁵ Mutia Ardah, “*pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang putri hijau medan*”, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol.18 No.1 2017.

²⁶ Windy J. Sumaki¹, Rita N. Taroreh², Djurwati Soepeno³, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut hasil penelitian Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas²⁷ yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. kantor cabang manado” dengan hasil penelitian, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut hasil penelitian Nony Sunarty²⁸ yang berjudul “pengaruh pengendalian intern, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR kepri bintang dan BPR bintang” dengan hasil penelitian, bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR kepri bintang dan BPR bintang.

²⁷ Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Manado”, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September Tahun 2017

²⁸ Nony Sunarty, “Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi dan Keuangan Pada Bank BPR Kepri Bintang dan BPR Bintang”. Tahun 2015

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3 : Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.