

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam menentukan keberlangsungan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan tentu mengalami pasang surut dan menghadapi hambatan-hambatan di saat ingin mencapai suatu tujuan, banyak perusahaan yang gagal mencapai tujuan di karenakan sumber daya manusia yang tidak memadai. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus memperlakukan tenaga kerja tersebut sebaik mungkin, agar karyawan merasa nyaman dan perusahaan bisa memanfaatkan kinerjanya sebaik mungkin.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja perusahaan yang baik dari seorang karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan merupakan hal lumrah yang tidak bisa di hindari oleh setiap individu, karena setiap orang adalah pemimpin, paling tidak dalam lingkungannya sendiri atau ia merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri. Menjadi seorang pemimpin bukanlah sesuatu yang istimewa, jabatan itu selalu ada sepanjang hayat manusia. Dalam Islam kepemimpinan sering dikenal dengan perkataan *khalifah* yang bermakna “wakil”, seperti yang difirmankan oleh Allah swt. Dalam surah Al-Baqarah [2]:30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۗۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ  
الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗۙ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: Sesungguhnya aku akan menjadikan seorang khalifah di atas bumi, “Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang 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.”

Sebagaimana dikemukakan di atas. Mustafa Al-Maraghi, mengatakan khalifah adalah wakil Tuhan di muka bumi [khalifah fil ardl]. Rasyid Ridla al-Manar, menyatakan *khalifah* adalah sosok manusia yang dibekali kelebihan akal, pikiran dan pengetahuan untuk mengatur (Rivai,2013).

karena kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu untuk bisa menjalankan sebuah organisasi agar terorganisir dengan baik. Untuk mengatur hubungan antar individu, maka di perlukannya sebuah pemimpin yang adil dan bisa membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja. Kepemimpinan yang baik akan menimbulkan semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal, pujian atau senyuman dari pemimpin yang kharismatik kadang cukup untuk menimbulkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Pemimpin bertugas sebagai pengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, Dalam tugasnya ini di perlukan pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa membuat karyawan merasa nyaman.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang bisa membuat pengaruh besar dalam sebuah organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, baik itu sifat, watak atau perilaku yang unik dan khas, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan. Utama (2012) menyebutkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut dipengaruhi oleh nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. Jika pola perilaku yang diterapkan baik dan membuat karyawan nyaman, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai dan perusahaan akan mudah mendapat keberhasilan. Namun sebaliknya, jika pola perilaku yang diterapkan adalah pola perilaku yang buruk atau membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja, maka sedikit kemungkinan untuk perusahaan bisa mencapai sebuah keberhasilan. Keberhasilan ataupun kegagalan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang mampu atau tidak menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya kepemimpinannya dalam memimpin, apakah mampu atau tidak menggerakkan serta mengkoordinir karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik (hlm. 181).

Berdasarkan cara pemimpin dalam menjalankan perusahaan, ada tujuh macam gaya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Gaya Demokratis, pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini, mengambil keputusan dengan cara berdiskusi dengan karyawan. Dalam keadaan merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan masa depan perusahaan atau dalam keadaan menghadapi sebuah masalah, pemimpin dengan gaya ini akan mencari solusi bersama dengan karyawan.
2. Gaya Visioner, seorang pemimpin dengan gaya ini akan mencari ide sendiri tanpa bantuan karyawan, namun dalam merealisasikan ide tersebut karyawan tetap dilibatkan.
3. Gaya Consideration, gaya ini merupakan gaya yang berhubungan dengan sifat pemimpin dalam hal keagamaan, suku, ras dan budaya, gaya ini merupakan perwujudan dari rasa toleransi dalam diri seorang pemimpin.
4. Gaya otoriter, pemimpin yang menerapkan gaya ini biasanya memiliki banyak pengetahuan sehingga jarang meminta masukan dari karyawan, pemimpin dengan gaya ini memiliki ambisi kuat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang ditentukan.
5. Gaya Laissez-Faire, gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari gaya otoriter, dimana pada gaya ini karyawan mempunyai gagasan dan memiliki ide-ide sendiri untuk mengembangkan perusahaan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan terlihat sangat pasif dan hanya menandalkan karyawan.
6. Gaya Transformasional, pemimpin dengan gaya ini merupakan pemimpin yang mampu memotivasi seluruh karyawan dan membuat

seluruh karyawan bersemangat dalam bekerja, dengan gaya ini pemimpin saling bahu membahu dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja.

7. Gaya Transaksional, gaya ini menganggap pemimpin sebagai majikan dan karyawan sebagai bawahan yang apabila memiliki kinerja bagus maka akan mendapatkan imbalan yang lebih banyak.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan, kinerja merupakan bentuk perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk membuat perusahaan lebih baik dan lebih dihargai di mata masyarakat. Kontribusi dari karyawan yang kinerjanya bagus membuat perusahaan mudah mencapai tujuannya. Sejalan dengan pendapat Simanjutak di dalam (Tannady 2017) yang mengatakan bahwa, kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam sebuah pekerjaan dan hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Maka apabila kinerja yang dikeluarkan maksimal, tujuan pekerjaan akan mudah tercapai (hlm. 154).

Mangkunegara mengatakan, kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang bisa memberikan pengaruh besar, yang bisa menangani segala masalah dan menghadapi

segala perubahan yang berada di dalam perusahaan (Sangadji, 2018, hlm. 350).

Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan di tentukan oleh kinerja dari seorang karyawan, untuk meningkatkan reputasi perusahaan di mata masyarakat, maka hal yang paling utama diperhatikan adalah karyawan. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya. Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Dalam keberlangsungan mengerjakan tugas sebagai karyawan, ada beberapa faktor yang dapat membuat kinerja karyawan menurun diantaranya menurunnya keinginan karyawan dalam meraih prestasi kerja, tidak tepat waktu dalam penyelesaian sebuah tugas yang di berikan, tidak mengikuti aturan dalam perusahaan, pengaruh dari lingkungan dan teman kerja yang membuat semangat turun dan tidak ada contoh karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik. Sedangkan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan, motivasi-

motivasi kerja yang diberikan dan adanya contoh dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik (Hasibuan, 2017, hlm. 27).

Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang perbankan, BTN melayani dan mendukung pembiayaan dalam sektor perumahan melalui tiga produk utama yaitu, perbankan perseorangan, bisnis dan syariah.

Dalam menjalankan produk yang berbasis syariah, Bank Tabungan Negara ini mendirikan Bank Tabungan Negara Syariah. BTN Syariah ini merupakan *Strategic Business Unit* yang di dirikan pada tanggal 15 Februari 2005 dengan kantor cabang pertama di Jakarta. Bank Tabungan Negara terus mendirikan kantor cabang Syariah hingga sekarang memiliki 22 kantor cabang Syariah yang terletak di beberapa kota, termasuk kota Banjarmasin.

Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin dipimpin oleh seorang Manager yang di ganti secara berkala dan dipilih disetiap Rapat Umum Pemegang Saham. Pada bank ini, jumlah orang yang bekerja ada 57 orang, yang terdiri dari karyawan organik sebanyak 27 orang dan staf assosing 30 orang. Karyawan organik adalah karyawan yang berkoordinasi secara langsung dengan pemimpin perusahaan, kualitas kinerja karyawan organik sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan karyawan organik ini merupakan penentu kualitas perusahaan. Sedangkan staf assosing adalah orang-orang yang bekerja diperusahaan tersebut, namun tidak berkoordinasi langsung dengan

pemimpin, pekerjaan yang dilakukan staf assosing adalah pekerjaan yang bersifat melayani, seperti satpam, Office Boy/Girl, dll. Tidak dapat di pungkiri setiap pemimpin yang dipilih akan berbeda-beda gaya kepemimpinannya, pergantian pemimpin akan berpengaruh terhadap kinerja suatu unit atau sebuah organisasi dan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang sudah lama bekerja di bank tersebut, apalagi yang sudah merasa nyaman dengan pemimpin sebelumnya. Pada Bank Tabungan Negara Syariah, waktu pelaporan kinerja karyawan tidak di jadwalkan terlebih dahulu, laporan kinerja karyawan pada bank ini akan di laporkan kepada pimpinan pusat setiap kali ada surat perintah atau setiap diminta oleh pimpinan pusat. Maka dari itu, untuk melebarkan eksistensi dan membuat adan usaha lebih maju di mata pimpinan pusat dan di mata masyarakat, diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bisa membuat karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja, sehingga bisa menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan uraian diatas, penelitian tertarik mengambil masalah tersebut menjadi bahan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Transformasional dan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Pada penelitian yang penulis lakukan gaya kepemimpinan yang penulis amati adalah gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis. Gaya kepemimpinan ini penulis anggap sering dilakukan oleh pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan untuk

meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apa gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?
2. Manakah variabel dominan antara gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?

## **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis yang berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

2. Mengetahui variabel dominan antara gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Hasil penelitian ini dapat berguna untuk pihak Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin untuk mengambil keputusan.
2. Secara khusus hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan secara umum bermanfaat bagi akademisi ekonomi Islam, untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **E. Definisi Operasional**

Untuk memperjelas judul yang penulis pilih dan menghindari perbedaan pemahaman dalam penelitian ini, maka perlu di jelaskan batasan permasalahan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah aktivitas yang dilakukan untuk memengaruhi seseorang dalam mencapai suatu tujuan, dengan wewenang dan kuasa yang dimiliki, seorang pemimpin bisa memengaruhi karyawan atau bawahannya. Hal ini sejalan dengan yang di kemukakan Thoha (2019) bahwa, kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (hlm. 91).

2. Gaya kepemimpinan adalah sebuah sifat atau perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, namun tujuannya sama, untuk membuat perusahaan maju dengan kinerja karyawan yang baik. Sedangkan menurut Thoha (2019), gaya kepemimpinan adalah bentuk dari norma perilaku yang digunakan seseorang dalam memimpin agar bisa memengaruhi orang lain (hlm. 49). Pada penelitian ini gaya kepemimpinan yang penulis teliti adalah gaya otoriter, transformasional dan demokratis.

a. Gaya otoriter

Gaya otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki ciri yaitu kekuasaan sebagian besar mutlak di pegang oleh seorang pemimpin, pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin dan bawahan tidak di berikan ruang untuk mengutarakan ide, gagasan maupun pertimbangan dalam pengambilan sebuah keputusan (Hasibuan, 2017, hlm. 172).

Didalam Rivai (2013), Ginandjar menyatakan bahwa sebuah kepercayaan diri dan keberanian tinggi pada akhirnya menimbulkan kepercayaan dari orang lain. Sebagaimana firman Allah SWT., dalam surah An-Nahl [16]:52 yaitu:

وَلَهُ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ وَلَهُ الدِّيْنُ وَاصْبٰٓءًا فَعَيَّرَ اللّٰهُ تَنَفُّوْنَ ٥٢

Artinya: *“dan kepunyaan-Nya lah segala apa yang ada di langit dan di bumi, dan untuk-Nya-lah ketaatan itu selama-lamanya. Maka mengapa kamu bertakwa kepada selain Allah Swt.?”*

b. Gaya Transformasional

Gaya transformasional adalah gaya kepemimpinan yang senantiasa memperhatikan kepentingan dan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin dengan gaya ini cenderung menstimulasi, menginspirasi, dan mentransformasi semangat, sikap dan pandangan anggota kelompoknya untuk mencapai hasil kinerja yang luar biasa (Hery. 2019, hlm. 80).

Didalam Rivai (2013) di sebutkan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang memformulasikan dan mengomunikasikan visi, menasehati, memberikan inspirasi dan memberikan persuasi. Dalam arti lain, gaya kepemimpinan seperti ini akan membangkitkan semangat orang lain untuk mencapai tujuan. Hal ini di jelaskan dalam HR Bukhari dan Muslim:

*“Tidak boleh iri, kecuali terhadap dua orang ini, yaitu laki-laki yang diberi harta oleh Allah SWT. Lantas ia menguasainya hingga habis dalam kebenaran; dan orang laki-laki yang diberi hikmah (kebijaksanaan) oleh Allah lantas mempraktikkan dan mengerjakannya.”* (HR Bukhari dan Muslim).

c. Gaya Demokratis

Gaya demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan rasa tanggung jawab bersama, kerja team dan koordinasi. Gaya ini didukung oleh suatu kesadaran bahwa pemimpin memiliki suatu keterbatasan dalam pengambilan keputusan dan tidak mudah untuk memberikan sanksi (Utama, dkk 2012, hlm. 183).

Didalam Rivai (2013) dijelaskan bahwa, kehadiran pemimpin dengan gaya demokratis menyebabkan kebahagiaan bagi orang lain, salah satu ciri seorang pemimpin dengan gaya ini adalah mampu bekerja sama dan berempati terhadap orang lain. Allah SWT., berfirman dalam surah Ali-Imran [3]:159:

فَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِنَّ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya: *“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah merka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah SWT., sesungguhnya Allah SWT., menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.”*

Gaya ini penulis anggap banyak dilakukan oleh para pemimpin dalam mengarahkan karyawan agar kinerja yang dikeluarkan itu

maksimal, seperti yang kita ketahui, kurangnya pemenuhan kebutuhan masyarakat atas pelayanan perbankan ditandai dengan seringnya terdengar keluhan dari masyarakat, hal ini semakin penting mengingat masyarakat pengguna jasa keuangan khususnya perbankan semakin menuntut kualitas pelayanan dan akses perbankan yang semakin tinggi (Purba, 2019, hlm. 129).

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang paling dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat maksimal dan memenuhi kebutuhan serta keinginan masyarakat.

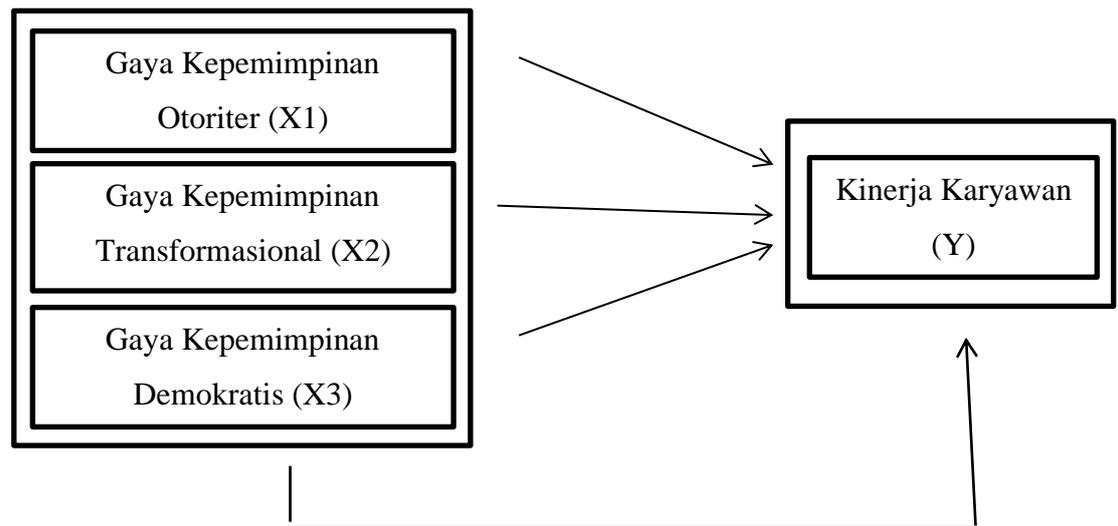
### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan disebut juga kinerja individu yaitu bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2009, hlm. 53).

Didalam Hameed (2011) juga dikatakan bahwa, *Employee Performance means employee productivity and output as a result of employee development. Employee performance will ultimately affect the organizational effectiveness.* Ungkapan tersebut menjelaskan bahwa, kinerja karyawan memiliki arti produktivitas dan keluaran seorang karyawan sebagai hasil pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (hlm. 228).

## F. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis akan mengungkap gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis.



**Gambar I Kerangka Pemikiran**

(Sumber: Data di olah berdasarkan teori)

Keterangan:

Adapun fokus penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan

—————> : Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, transformasional, dan demokratis secara simultan terhadap kinerja karyawan.

—————→ : Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan bagian terpenting dalam sebuah penelitian yang harus terjawab sebagai kesimpulan dari penelitian itu sendiri. Peneliti harus melakukan pengumpulan data yang cukup untuk membuktikan kebenaran sebuah hipotesis, karena hipotesis merupakan sebuah bentuk dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut bentuknya, hipotesis terbagi menjadi tiga jenis yaitu hipotesis nol, hipotesis alternatif dan hipotesis statistik. Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah hipotesis yang menyatakan ketidakbenaran dari suatu fenomena atau menyatakan tidak ada hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk menentukan hipotesis nol maka penelitian ditandai dengan kalimat tidak ada pengaruh, tidak ada hubungan dan sejenisnya. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah lawan dari hipotesis nol ( $H_0$ ).Selanjutnya, hipotesis statistik merupakan jenis hipotesis yang dirumuskan dalam bentuk notasi statistik, seperti:  $H_0 : r = 0$ ; atau  $H_0 : p = 0$  (Siregar,2015).

Pada penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Ho: Secara simultan variabel gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

H1: Secara simultan variabel gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

2. Ho: Secara parsial variabel gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

H1: Secara parsial variabel gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

## H. Kajian Pustaka

Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, maka penulis memerlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian yang akan penulis lakukan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa orang terdahulu, serta untuk menghindari kesalahan pahaman dan

memperjelas permasalahan terdahulu. Berikut penelitian sejenis yang telah diteliti, yaitu:

1. Penelitian dari Tampi (2014), dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk di Regional Sales Manado*”. Pada penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah Korelasi dan Regresi. Dari penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, terbukti dari perolehan nilai dari R Square yang dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Perbedaan antara peneliti di atas dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel yang diteliti dan tempat penelitiannya.
2. Penelitian dari Anita (2020), dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin*”. Pada penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah Korelasi dan Regresi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa, Gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara signifikan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan

antara peneliti diatas dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel yang diteliti dan tempat penelitiannya.

## **I. Sistematika Penelitian**

Penelitian ini menggunakan sistematika pembahasan yang berisi uraian-uraian tentang pembahasan penelitian dari bab pertama hingga terakhir.

Bab I adalah pendahulun. Dalam penulisannya bab ini memuat kerangka dasar penelitian yang berisikan latar belakang yang memaparkan penjelasan tentang alasan penulis meneliti masalah. Selanjutnya rumusan masalah, yang dibuat untuk menginformasikan permasalahan dasar yang akan penulis bahas, jawaban dari rumusan masalah ini akan dituangkan dan di jawab dalam tujuan penelitian. Setelah tujuan dari penelitian di jelaskan, maka di jelaskan pula kegunaan dari penelitian ini agar memperjelas arah dari penelitian. Untuk mempermudah pemahaman dan agar tidak terjadi kesalah pahaman definisi, maka dibuatlah definisi operasional. Kemudian dibuat juga kajian pustaka sebagai bahan perbandingan hasil penelitian dan terakhir sistematika penelitian untuk memaparkan secara teoritis sub atau bagian materi yang tersusun secara naratif.

Bab II adalah landasan teori. Dalam penulisan bab ini, penulis menyajikan informasi dari beberapa teori yang saling berkaitan dengan pembahasan penelitian. Penulis menguraikan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui beberapa sumber seperti

buku, literatur, juga sumber informasi lainnya dan referensi yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti. Landasan teori ini disajikan secara logis dan sistematis diawali dari teori kepemimpinan dan macam gaya kepemimpinan. Selanjutnya teori tentang kinerja dan karyawan yang dihasilkan dari kepemimpinan tersebut.

Bab III adalah metode penelitian. Dalam penulisan bab ini, penulis menyajikan informasi yang digunakan oleh peneliti beserta alasannya, jenis penelitian, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel, dan analisis data yang digunakan. Setelah semua data terkumpul maka dilakukanlah teknik pengolahan data dan analisis data hingga yang terakhir melakukan tahapan-tahapan penelitian sesuai prosedur.

Bab IV adalah penyajian data dan analisis. Dalam penulisan bab ini, penulis menyajikan data yang bersifat umum dan bersifat khusus, serta hasil penelitian yang telah dilakukan berupa pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, transformasional dan demokratis terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Selanjutnya penulis menuliskan tentang analisis data dan hasil analisis, serta pembahasan dari data yang disesuaikan dengan metodologi penelitian pada bab III. Sehingga penjelasan pada bab IV ini akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang termuat didalam rumusan masalah.

Bab V adalah penutup. Dalam penulisan bab ini, penulis mengungkapkan kesimpulan dari hasil penelitian serta hasil uji, dan saran atas dasar penelitian.