

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan

Banyak definisi yang menjelaskan tentang kepemimpinan, tetapi secara mendasar bisa dikenal dengan sebutan “Leadership” yang berarti mempengaruhi orang. Sebagian besar orang menganggap pemimpin sebagai sumber pengaruh, karena pada dasarnya seorang pemimpin sebagai sumber pengaruh, karena pada dasarnya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut atau sebagai pihak yang dipengaruhi.¹³ Kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju pada tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan menolong dan memotivasi seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan tanpa paksaan. Seorang pemimpin yang baik akan mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang terbaik.

Menurut GR. TERRY dalam bukunya *Principles Of Management* mengemukakan delapan teori kepemimpinan sebagai berikut :¹⁴

a. Teori Otokratis

Menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan-tindakan yang agak arbitrer (sewenang-wenang) dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan.

¹³ Veithzal Riva’I, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, 2004 (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hal. 64

¹⁴ Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hal. 62

b. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang terbaik.

c. Teori Sosiologis

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut, dan mengikut sertakan pengikut dalam pengambilan keputusan.

d. Teori suportif

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan dapat memimpin melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka.

e. Teori Laissez Faire

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

f. Teori perilaku pribadi

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpin.

g. Teori sosial/ sifat

Teori ini menekankan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

h. Teori situasi

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.

B. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan islami merupakan keseimbangan antara kepemimpinan dengan konsep duniawi maupun konsep ukhrawi, menggapai tujuan hakiki lebih dari sekedar tujuan organisasi yang bersifat sementara, menuntut komitmen tinggi kepada prinsip-prinsip Islam dan menempatkan tugas kepemimpinan tidak sekedar tugas kemanusiaan yang dipertanggungjawabkan hanya kepada anggota, tetapi juga di hadapan Allah SWT.¹⁵ Yang dimaksud kepemimpinan dalam konteks ini adalah kepemimpinan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan ini bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT selama hidup di dunia dan di akhirat kelak.

¹⁵ Muzammil, *Konseptualisasi Kepemimpinan Islami Dalam Pengembangan Pendidikan Islam*, Jurnal At-Turās, Vol IV, No. 2 (Juli-Desember, 2017). Hlm 256.

Seperti yang tertuang dalam Al-Quran, Allah SWT berfirman : “ Dan Kami mencabut rasa dendam dari dalam dada mereka, di bawahnya mengalir sungai-sungai. Mereka berkata “segala puji bagi Allah SWT yang telah menunjukkan kami ke (surga) ini, kami tidak akan mendapat petunjuk sekiranya Allah SWT tidak menunjukkan kami. Sesungguhnya rasul- rasul Tuhan kami telah datang membawa kebenaran.” Diserukan kepada mereka, “itulah surga yang telah diwariskan kepadamu, karena apa yang telah kamu kerjakan” (QS. Al- A’raaf:43).¹⁶ Firman tersebut dengan jelas mengatakan bahwa untuk mencapai jalan yang diridhoi Allah SWT diperlukan para pemimpin yang menjalankan kepemimpinan berdasarkan petunjuk-petunjuk-Nya. Tanpa petunjuk Allah SWT yang diwujudkan melalui tuntunan dan bimbingan para pemimpin yang beriman, maka manusia tidak mungkin mencapai surga. Surgeap pemimpin sebagai kepribadian orang yang beriman garus menampilkan sikap dan perilaku yang baik.

C. Gaya Kepemimpinan Islami

Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin. Ada beberapa macam gaya kepemimpinan, diantaranya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

¹⁶ Al-Qur’nul Karim, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro), Hlm.155.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis
3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire
4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik
5. Gaya Kepemimpinan Transformasional
6. Gaya Kepemimpinan Transaksional¹⁷

Sosok kepribadian pemimpin dalam Islam sangat identik dengan cara nabi Muhammad SAW dalam menjadi kepala negara dan pemimpin umat Islam. kepemimpinan beliau merupakan bagian yang berperan penting dalam membangun peradaban Islam, hingga pada akhirnya Islam dapat diterima oleh bangsa Arab. Nabi Muhammad dikenal sebagai pribadi yang memiliki sifat jujur, amanah, cerdas, dan tabligh. Beliau selama hidup tidak pernah berkata dusta dan beliau juga merupakan sosok yang cerdas dan ahli dalam menyusun strategi. Maka dari itu seharusnya seseorang yang mempunyai jiwa kepemimpinan islami juga harus menanamkan benih-benih kebaikan seperti yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW.

D. Indikator Kepemimpinan Islami

Terdapat empat indikator kepemimpinan Islami yaitu:

- 1) Kepercayaan/Integritas

Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan.

¹⁷ Muhammad Charis F, *Kategori Kepemimpinan dalam Islam*, Jurnal Edukasi Non Formal, Vol. 1 No. 2 (2020), Hlm 182.

2) Orientasi karyawan

Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.

3) Muhasabah (introspeksi)

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.

4) Kesabaran

Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

E. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat

dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.¹⁸ Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Sedangkan motivasi kerja merupakan “suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”.¹⁹ Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

F. Teori Motivasi kerja

Teori motivasi kerja terbagi dalam dua bagian yaitu teori konten dan teori proses.

1. Teori Konten

Teori konten terdapat 2 macam yaitu:

- a. Teori Maslow yang dikenal dengan Teori Hirarkhi, terdiri dari :

¹⁸ George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 131

¹⁹ Irwan adi winata dan Eddy M. Sutanto, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang*, Jurnal Agora Vol. 2 No. 1 (2014).

1. **Kebutuhan Fisiologis:** Kebutuhan untuk bantuan kelaparan, kehausan, dan kelelahan dan untuk pertahanan dari unsur-unsur.
 2. **Kebutuhan Keamanan:** Kebutuhan untuk bebas dari ancaman kerugian fisik
 3. **Kebutuhan Sosial:** Kebutuhan untuk cinta, kasih sayang, dan milik unit sosial dan kelompok-kelompok
 4. **Kebutuhan Penghargaan Diri:** Kebutuhan untuk berprestasi, kepercayaan diri, mengenali dan prestise.
 5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri:** Kebutuhan untuk menjadi segala sesuatu yang mampu dilakukan untuk mencapai kepuasan diri, terutama di beberapa bidang usaha atau tujuan (seperti ibu, kreativitas seni atau profesi).
- b. **Teori Herzberg yang dikenal dengan Teori Dua Faktor**
- Faktor Hygen :** Kebijakan dan administrasi Perusahaan, Pengawasan, Hubungan dengan atasan, Kondisi kerja, Gaji, Hubungan dengan teman sebaya, Kehidupan pribadi, Hubungan dengan bawahan, Status, Keamanan
- Motivators :** Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggungjawab, Pertumbuhan, Promosi

2. Teori Proses

Teori Proses menekankan bagaimana proses motivasi bekerja. Mereka menggambarkan bagaimana tujuan, nilai-nilai, kebutuhan, atau

imbangan beroperasi dalam hubungannya dengan faktor-faktor lain untuk menentukan motivasi.²⁰

Dari kedua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa teori Konten membicarakan tentang menganalisis kebutuhan tertentu, motif-motif, dan imbalan yang mempengaruhi motivasi. Sedangkan teori proses membicarakan tentang psikologis dan proses perilaku dari motivasi.

G. Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum motivasi mempunyai tujuan tertentu. Tujuan utama motivasi pegawai adalah untuk menggerakkan pegawai agar mau berbuat dan bertindak serta berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

²⁰ Yenni, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Menata, Vo. 2, No. 2 (Juli-Desember 2019). Hlm 35.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.²¹

Untuk memotivasi pegawai maka tujuan organisasi harus jelas diketahui oleh pegawai. Jika tujuannya jelas dimaknai dan disadari oleh para pegawai serta sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai maka seseorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya pegawai yang tidak mengetahui tujuan organisasi maka pegawai kurang atau tidak akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu setiap pimpinan dalam suatu organisasi harus benar-benar mensosialisasikan tujuan organisasi dengan ajek dan berkesinambungan.

H. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan 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. Dari pengertian tersebut diambil indikator- indikator motivasi sebagai berikut:²²

²¹ Burhanuddin, *pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap disiplin yang berdampak pada kinerja karyawan*, (Pasuruhan: CV. Qiara Media, 2019), Hlm.30

²² Sondang P.Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakaerta: Rineka Cipta, 2012). Hlm. 138.

1. Daya dorong Semangat yang diberikan dari organisasi/perusahaan ke pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya dorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada pegawainya atau bentuk bonus, dorongan dari dirinya sendiri dan juga keluarga.
2. Kemauan Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dengan adanya keinginan untuk bekerja lebih baik dan lebih sukses merupakan sebuah motivasi untuk bekerja lebih optimal.
3. Kerelaan Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan ataupun perintah pekerjaan yang diberikan organisasi/perusahaan kepada pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.
4. Membentuk keahlian Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimiliki seseorang. Kemudian kemampuan tersebut di asa dengan baik sesuai pekerjaan pegawainya.
5. Membentuk keterampilan Membuat sesuatu lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan melalui kemampuan yang menggunkan kreatifitas dan ide dalam bekerja.
6. Tanggung jawab Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

I. Pengertian Loyalitas Pegawai

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh dan setia. Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.²³ Jadi loyalitas yang dimaksud disini adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Loyalitas pegawai dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Dengan rasa tanggung jawab dari pegawai, rasa sama-sama memiliki akan timbul. Untuk menimbulkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan antara lain pihak pimpinan perusahaan harus mengusahakan agar pegawai merasa senasib dengan pegawai lain. Dalam kenyataan memang sulit untuk menimbulkan loyalitas atau kesetiaan semua pegawai terhadap perusahaan apabila tenaga kerja terlalu banyak. Loyalitas Pegawai adalah salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan pegawai terhadap

²³ Agus tunggal saputra, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurusan Manajemen, Vol.04 (2016). Hlm 6.

pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

J. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas atau kesetiaan pegawai dapat timbul apabila pihak pimpinan perusahaan dapat mengusahakan agar pegawai merasakan saling memiliki dan membutuhkan terhadap perusahaan tersebut. Dengan perasaan demikian, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan menjadi tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah:²⁴

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, gaya kepemimpinan, dan hubungan antar karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan pada organisasi. Karyawan yang

²⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 163.

baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat loyalitas yang berlainan.

K. Indikator Loyalitas Pegawai

Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut, aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada seorang karyawan antara lain:²⁵

- a. Taat pada peraturan. Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan sesuai dengan pengertian loyalitas. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh karyawan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan pekerjaan perusahaan, kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas maka secara otomatis akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

²⁵ Ali Chaerudin, *Sumber Daya Manusia*, (Suka bumi: CV.Jejak, 2020), hlm. 95.

- c. Kemampuan untuk bekerjasama. Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas tidak segan untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam satu kelompok memungkinkan seseorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seseorang karyawan secara Individual.
- d. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya sesuai dengan pengertian loyalitas. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan. Sebagai manusia, karyawan pasti mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi masalah ini dengan bijaksana, hal seperti ini hanya dapat dilakukan Bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

L. Pengertian Bank Syariah

Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank syariah memiliki fungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi dari pihak pemilik dana. Fungsi lain ialah menyalurkan dana kepada pihak lain yang membutuhkan dana dalam bentuk jual beli maupun kerjasama usaha.

Bank Syariah sebagai lembaga intermediasi antara pihak investor yang menginvestasikan dananya di bank kemudian selanjutnya bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak lain yang membutuhkan dana. Investor yang menempatkan dananya akan mendapatkan imbalan dari bank dalam bentuk bagi hasil atau bentuk lainnya yang disahkan dalam syariah Islam. Bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak yang membutuhkan pada umumnya dalam akad jual-beli dan kerjasama usaha. Imbal yang diperoleh dari margin keuntungannya berbentuk bagi hasil dan bentuk lainnya sesuai syariah islam.

M. Fungsi Bank

Bank syariah memiliki tiga fungsi utama yaitu :

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi.
2. Menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana dari bank.

3. Memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan Syariah.²⁶

N. Hubungan Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan kepada atasan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya. Karena pemimpin merupakan penggerak untuk bawahannya. Oleh karena itu pemimpin memiliki ciri khusus yaitu dapat mengarahkan.²⁷ Jadi kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap loyalitas. Karena didasarkan pada semakin baik kepemimpinan spiritual seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas kerja karyawan, ini terjadi saat pimpinan berupaya mengembangkan sikap keadilan, memberiki kebijakan yang berlandaskan nilai-nilai, senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk lembaga dan bawahannya.

Loyalitas kerja perusahaan timbul dari kepemimpinan yang menggunakan keteladanan serta kepemimpinan spiritual, yaitu hakikat kepemimpinan merupakan ujian, amanah dari Tuhan dan manusia dan dalam mempengaruhi yang dipimpin seorang pemimpin adalah keteladanan, mengilhami, membangkitkan, dan memanusikan. Target

²⁶ Ismail, *Perbankan Syariah*, (jakarta: Kencana, 2011). Hlm. 31-39

²⁷ Bambang Subahri dan Nurul Hikmah, *Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bmt Sidogir*, Jurnal Tanwirul Uqul, Vol.01 No.01 (Maret, 2020). Hlm 17.

kepemimpinannya membangun kasih, menebar kebajikan, dan penyalur Rahmat Tuhan.

Pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seorang karyawan termotivasi maka karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan loyalitas karyawan. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan atau meningkatkan loyalitas karyawan.

Pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara memberikan motivasi sehingga mampu menciptakan rasa ingin mencapai tujuan tertentu baik tujuan individu maupun organisasi dan mampu merubah pola pikir bawahan menjadi lebih baik dan maju.²⁸ Jadi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apa bila motivasi diterapkan secara tepat maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan islami dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

²⁸ Ratna Suryani dan Rudi Pratomo Rahman, *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara*. Jurnal Medikonis Stie, Vol.20 (Januari, 2020). Hlm 8.

O. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Pinarsih,²⁹ dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan hasil angket yang telah diisi oleh 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk dengan nilai sigifikansi hitung $0,004 < 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk dengan nilai sigifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk dengan nilai sigifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk dengan nilai sigifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Perbedaan dengan peneliti yang dilakukan adalah pada variabel (X1, X2, X3). Persamaan dengan peneliti adalah menggunakan metode penelitian yang sama dan variabel dependent juga memiliki kesamaan dengan peneliti.

²⁹ Pinarsih, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk*. Simki-Economic, Vol. 01 No. 03. 2017. Hlm. 10.

Penelitian yang dilakukan oleh Ervina Yusvita Elfani,³⁰ dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Loyalitas Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Di Surabaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sedangkan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner responden. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Islami secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien jalur (β sebesar -0,05 dengan signifikan 0,37 atau $> 0,05$). Kepemimpinan Islami berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur (β sebesar 0,30 dengan signifikan 0,01). Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien jalur (β sebesar 0,77 dengan signifikan $< 0,001$). Perbedaan dengan peneliti yang dilakukan adalah tidak ada variabel (X2). Persamaan dengan peneliti adalah menggunakan menggunakan variabel (X1 dan Y) yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Yani Indah Harahap,³¹ dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Restoran Kampoeng Deli Medan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan

³⁰ Ervina Yusvita Elfani, *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Loyalitas Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Di Surabaya*, (Surabaya, Karya Ilmiah Tidak Diterbitkan, 2019).

³¹ Fitri Yani Indah Harahap, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Restoran Kampoeng Deli Medan*, (Medan, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016).

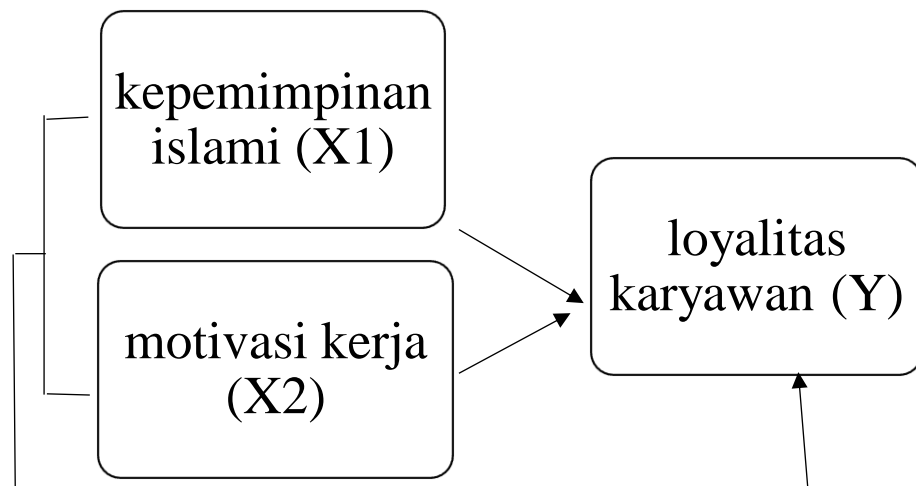
reliabilitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari responden penelitian yaitu Restoran Permata Nusantara, dimana untuk menentukan nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh = 0,553 ($n - 2$ atau $15 - 2 = 13$). Perbedaan dengan peneliti yang dilakukan adalah pada variabel independen. Persamaan dengan peneliti adalah menggunakan metode penelitian yang sama dan variabel dependent juga memiliki kesamaan dengan peneliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti dan Meftahudin³², dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan peneliti yang dilakukan adalah pada variabel (Y). Persamaan dengan peneliti adalah variabel (X1 dan X2)

³² Ratna Wijayanti dan Meftahudin, *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, (wonosobo: Jurnal PPKM III, 2016).

P. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sekumpulan kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



X1 : Kepemimpinan Islami (X1) (Variabel bebas = Independen)

X2 : motivasi kerja (X2) (Variabel bebas = Independen)

Y : Loyaltita karyawan (variabel terikat = dependen)

Penelitian ini hanya akan menggali data berupa informasi tentang Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas karyawan di Bank Panin Syaiah Tulungagung. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi ganda, dimana regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat. Regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Q. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang adanya sesuatu atau kemungkinan adanya sesuatu, dengan diiringi perkiraan mengapa atau apa sebabnya adanya demikian. Dengan demikian hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, landasan teori, kerangka berfikir, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap Loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.