

**ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN
INDIVIDU YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI BANK
MEGA SYARIAH KOTA PALU**



SKRIPSI

*Skripsi diajukan untuk Memenuhi Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Palu*

Oleh

**SRI UTARI AK. LASURU
NIM: 173120118**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALU SULAWESI TENGAH
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 06 Juli 2021 M

Dzukaedah 1445 H

Penyusun



Sri Utari Ak. Lasuru

Nim. 173120118

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu” oleh mahasiswa atas nama Sri Utari AK. Lasuru Nim: 173120118, mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah (IAIN) Palu, setelah dengan Seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 06 Juli 2021 M
Dzukaedah 1445 H

Pembimbing I




H. C. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
Nip. 196903011999031005

Pembimbing II



Syaifulah MS, S.Ag., M.S.I
Nip. 197408282005011002

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu





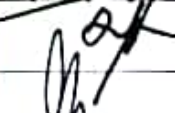


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
Nip. 19650505 1999 03 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Sri Utari AK. Lasuru NIM. 173120118 dengan judul "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu", yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 22 Dzulhijah 1442 H. Yang bertepatan dengan tanggal 04 Agustus 2021 M. dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.


Palu, 16 November 2021 M.
10 Rabiul Awal 1443 H.

DEWAN PENGUJI

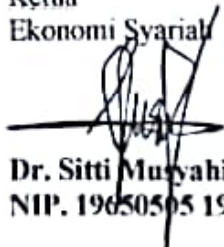
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Hilal Malarangan, M.H.I	
Penguji 1	Dr. Malkan M.Ag.	
Penguji 2	Ahmad Haekal M.Si.	
Pembimbing 1	Prof. Nurdin S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D	
Pembimbing 2	Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I.	

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 2 002

Ketua
Ekonomi Syariah


Dr. Sitti Musyahidah M.Th.I
NIP. 19650505 199903 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayahnya, sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam penulis junjungkan kepada nabi besar Muhammad SAW, sang idola terbaik sepanjang zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang memberikan secara langsung maupun tidak langsung bantuan moril dan materil kepada penulis. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih kepada.

1. Yang terhormat, kedua orang tua saya Ayahanda Abdul Kadir R. Lasuru, S.Sos dan Ibunda Satria HR. Nggai, yang telah mendidik, dan selalu mendoakan Penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf Pettalongi, M.Pd., selaku Rektor IAIN Palu beserta segenap unsur pimpinan. Bapak Dr. H. Abidin, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. H. Kamarudin, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Mohammad Idhan, S.Ag, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama beserta jajarannya, yang memberikan penulis kesempatan agar dapat menempuh dan menuntut ilmu dikampus ini.
3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu. Bapak Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Kelembagaan dan Kerjasama, Ibu Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan .

4. Ibu Dr. Sitti Musyahidah M.Th.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah. serta Sekertaris Jurusan Bapak Nur Syamsu, S.HI., M.SI, yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan memudahkan perencanaan awal hingga akhir penulisan pada skripsi ini.
5. Bapak Prof. Nurdin S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D. selaku pembimbing I sekaligus dosen penasihat akademik yang telah banyak membantu dan mengarahkan alur skripsi ini, serta bapak Syaifullah MS S.Ag. M.S.I selaku pembimbing II yang telah memberi nasehat dan bimbingan terkait dengan penulisan Skripsi ini.
6. Bapak Dr. Malkan M.Ag selaku penguji utama I dan Ahmad Haekal M.Si. selaku penguji utama II yang telah menguji dan membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini
7. Bapak Haga Kaporina, selaku Kepala Bank Mega Syariah Kota Palu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Pegawai Bank Mega Syariah Kota Palu yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan informasi dalam penelitian ini.
9. Sahabat penulis Titin Rahayu, Herlin, Veronika Yolanda Sari S.E, Nurul Hidayah S.E dan Teman-teman kelas Ekonomi Syariah 4 yang telah bersama berjuang menuntut ilmu selama masa perkuliahan.

Akhir kata, penulis mendoakan semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-NYA serta membalas kebaikan semua pihak.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palu, 25 Mei 2021 M
Syawal 1445 H



Sri Utari Ak. Lasuru
Nim. 173120118

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Penegasan Istilah/ Definisi Oprasional	8
E. Garis-garis Besar Isi	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	13
1. Kinerja Pegawai	13
2. Gaya Kepemimpinan	17
3. Kemampuan Individu	25
C. Kerangka pemikiran	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Kehadiran Peneliti	31
D. Data dan Sumber Data	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	34
G. Pengecekan Keabsahan Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Mega Syariah Kota Palu	36
B. Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu	41
C. Kemampuan Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu	48
D. Pembahasan Hasil Penelitian	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Implikasi Penelitian	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka pemikiran
2. Gambar 2.2 Struktur Organisasi Bank Mega Syariah Kota Palu

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Pedoman Wawancara
2. Surat Izin Penelitian
3. Surat Keterangan Selesai Penelitian
4. Daftar Informan
5. Surat Pengajuan Judul Skripsi
6. Surat Keputusan Seminar Proposal
7. Surat Keputusan Ujian Skripsi
8. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Dokumentasi
10. Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Sri Utari AK. Lasuru
NIM : 17.3.12.0118
Judul Skripsi : Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu

Skripsi ini membahas tentang "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu". Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui bagaimana faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu. 2). Untuk mengetahui bagaimana faktor kemampuan individu mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sehingga penulis mengumpulkan tiga komponen yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Bank Mega Syariah Kota Palu menerapkan model gaya kepemimpinan inspiratif, kharismatik dan demokratis. 2). Kemampuan individu pegawai Bank Mega Syariah Kota Palu mencakup Kemampuan Intelektual (IQ), Kemampuan Fisik dan Kemampuan Emosional (EQ) yang mendorong individu dalam mencapai tujuan bersama.

Adapun implikasi penelitian ini yaitu untuk pimpinan Bank Mega Syariah kota Palu agar terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja para pegawainya melalui gaya kepemimpinan yang mampu mengayomi pegawai, mampu memperhatikan pegawai dan mampu bersikap tegas dalam menindaki pegawai serta menyediakan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai untuk membantu pengembangan kemampuan pengetahuan para pegawai agar dapat memberikan kualitas kinerja yang baik bagi lembaga atau perusahaan.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai tujuan bersama, yang mana tujuan tersebut harus dicapai secara efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sebuah manajemen yang baik. Manajemen merupakan suatu proses untuk membuat aktivitas terselenggara secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien menunjukkan hubungan antara *input* dan *output* dengan mencari biayasumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen adalah terkait dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi terkait dengan pencapaian tujuan, pembahasan ini tidak terlepas dari pelakunya yaitu pegawai. Pegawai dikatakan sebagai unsur yang paling penting dalam organisasi. Maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada kecakapan pegawainya termasuk dalam organisasi publik.¹

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dalam suatu organisasi atau lembaga. Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet.5; Edisi 1 Bandung: 2014), 64

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi.²

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah "hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya."³ Menurut Hasibuan, kinerja adalah "hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".⁴

Pada umumnya, kinerja pegawai diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih jelas Lawer dan Poter menyatakan bahwa *job performance* adalah: "*Succesfull role achivement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya". Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁵

²Wibowo, dalam *Manajemen Kinerja*. (Cet. 7; Jakarta:2014), 125

³Ibid,132

⁴Malayu Hasibuan, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Edisi revisi bumi aksara Jakarta: 2006), 34.

⁵Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*. (Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2011), 150

Bank Mega Syariah Kota Palu merupakan salah satu bank yang memiliki tantangan dalam persaingan dengan bank syariah lain dan bank konvensional. Agar badan usaha tetap eksis maka harus menghadapinya. Yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁶ Allah SWT berfirman dalam (Q.S Al-fath/48:29) yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ
فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ
فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ
الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Terjemahannya :

”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang Bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-

⁶Fauzi Fauzan, Multitama *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*,(Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 56

orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.”⁷

Tafsir :

“Muhammad adalah utusan Allah. Dan orang-orang yang bersamanya bersikap tegas terhadap orang-orang kafir, tetapi bersikap kasih sayang terhadap sesama mereka. Kamu lihat mereka selalu rukuk dan sujud mencari pahala dan rida Allah. Tanda mereka adalah kekhusukan yang tampak di muka mereka dari bekas seringnya melakukan salat. Demikianlah sifat-sifat mereka yang diterangkan dalam kitab Tawrât. Sedangkan sifat-sifat mereka dalam kitab Injil adalah seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya. Tunas menjadikan tanaman itu kuat, lalu tanaman itu menjadi besar dan tegak di atas akarnya. Tanaman itu menyenangkan hati para penanamnya karena tumbuh kuat. Demikian halnya dengan orang-orang Mukmin, dengan kekuatan mereka Allah ingin menjengkelkan orang-orang kafir. Dan Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh ampunan yang menghapus semua dosa-dosa mereka dan pahala yang amat besar.”⁸

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.⁹

Selanjutnya Henry Simamora menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1) Faktor individual meliputi; kemampuan, minat dan demografi, 2) Faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. 3) Faktor Organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.¹⁰

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam sebuah lembaga atau organisasi. Maryoto Susilo berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang

⁷ Departemen Agama "Al-Quran dan Terjemahan", (Jakarta: PT. Kumdasmoro 2012), 515

⁸ Quraish shihab, <https://tafsirq.com/48-al-futh/ayat-29>. (diakses 21 Januari 2021)

⁹ Ibid, 200

¹⁰ Henry sinamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011)

penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.¹¹

Bank Mega Syariah Kota Palu merupakan salah satu lembaga yang mempunyai tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan secara langsung kepada Masyarakat. Pimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu ini bersifat terbuka dan selalu memberikan motivasi serta dorongan kepada para bawasanya agar kualitas kinerja pegawai meningkat sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang melakukan transaksi di bank ini. Selain itu pimpinan Bank Mega Syariah Kota Palu juga selalu memberikan contoh baik kepada para pegawainya.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi Pegawai dilingkungannya terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Dalam peranan kepemimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai maka fungsi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap Pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Terkait dengan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini, penulis akan memfokuskan untuk meneliti

¹¹ Martoyo Susilo., *Manajemen sumber daya manusia*, (Cet.2 Yogyakarta:1996) , 100

gaya kepemimpinan dari para direktur dan manajer sebagai pimpinan yang memiliki peran penting di Bank Mega Syariah Kota Palu.

Selain itu faktor kemampuan individu juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang Pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh Pegawai maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh Pegawai.¹² Pegawai Bank Mega Syariah Kota Palu memiliki kemampuan yang baik dalam melayani masyarakat, namun masih kurang optimal dalam menarik konsumen untuk melakukan transaksi pada bank tersebut. Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.¹³

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas dan pentingnya gaya kepemimpinan dan kemampuan individu mempengaruhi kinerja seorang pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **"Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu"**

¹² Hera Novianda, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Pusat Kota Medan Sumatera Utara* <http://eprints.umm.ac.id/33689/>. (Diakses: Desember 2020)

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.8; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 203

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu?
2. Bagaimana kemampuan individu mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Adapaun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu
2. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan individu mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu?

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terkait, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan dan dinamika ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM). Dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi penulis diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan individu dan kinerja pegawai.

b. Bagi Bank Mega Syariah Kota Palu

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, melalui peningkatan kepemimpinan dan kemampuan individu.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi masyarakat untuk menilai kinerja pegawai pada Bank Mega Syariah Kota Palu

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah referensi untuk penelitian selanjutnya secara luas dan mendalam terkait dengan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

D. Penegasan Istilah/Defenisi Operasional

1. Kinerja

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal". Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal sertakecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan

pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

2. Pegawai

Menurut Hasibuan pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu Lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah)

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah lakuyang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu

4. Kemampuan Individu

Kemampuan secara umum dapat diartikan sebagai kompetensi. Kemampuan akan mendasari kemampuan kerja di perusahaan yang akhirnya kemampuan tersebut akan menentukan baik buruknya kinerja seseorang, juga akan berkaitan dengan puas tidaknya seseorang akan pekerjaannya. Robbins menjabarkan mengenai kemampuan individu Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu antara lain :kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuanfisik.

E. Garis-garis Besar Isi

- BAB I Pendahuluan. Bab I berisi penjelasan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah kemudian tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah/definisi operasional dan garis-garis besar isi.
- BAB II Kajian pustaka. Bab II menguraikan dan menjelaskan tentang tinjauan pustaka yakni : penelitian terdahulu, kajian teori, dan kerangka pemikiran
- BAB III Metode penelitian. Bab III membahas tentang pendekatan dan disain penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.
- BAB IV Hasil dan Pembahasan Penelitian. Bab IV membahas tentang gambaran umum bank mega Syariah kota Palu, faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai di bank mega Syariah kota Palu, dan kemampuan individu yang mempengaruhi kinerja pegawai di bank mega Syariah kota Palu
- BAB V Penutup. Bab V menguraikan tentang kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Penelitian Terdahulu*

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

1. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (studi pada kantor ACT Cabang Sulteng)", yang disusun oleh Arif Rahman pada tahun 2020 yang membahas tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada kantor ACT Cabang Sulteng.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja relawan dan hasil lain, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja relawan serta kompetensi yang dimiliki para relawan telah memenuhi standar kompetensi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan kompetensi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja dari pegawai atau karyawan. Perbedaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif sedangkan metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kualitatif. Perbedaan lainnya yaitu waktu dan objek penelitian.¹⁴

¹⁴ Arif Rahman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi pada Kantor ACT Cabang Sulteng)" (Skripsi tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Palu, 2020).

2. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol" penelitian ini dilakukan oleh Yusuf Adam pada tahun 2019 yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan, baik keseluruhan ataupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial gaya kepemimpinan signifikan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol.

Persamaan penelitian ini yaitu lokasi penelitian sama-sama dilakukan di wilayah kota Palu. Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan dengan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dan tidak menggunakan variabel motivasi kerja. Perbedaan lainnya adalah teknik pengumpulan data pada penelitian Yusuf Adam menggunakan kuesioner sedangkan penulis hanya mengumpulkan data dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.¹⁵

3. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kota Bengkulu" penelitian ini dilakukan oleh Dwi Linda Yulianti pada tahun 2013. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu.

¹⁵ Yusuf Adam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol" (Skripsi tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Palu, 2019).

Dari lima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu, empat faktor yaitu *personal factors*, *team factors*, *system factor*, dan *contextual factors* mendapat persepsi dari responden dengan kriteria setuju, artinya keempat factor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan satu factor yaitu *leadership factors* mendapat persepsi sangat setuju, artinya pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu adalah *leadership factors*, karena mempunyai peranan penting dalam mengayomi, mendukung.

Persamaan penelitian yang dilakukan Dwi Linda Yulianti yaitu sama-sama menganalisis faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini juga menggunakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif yaitu mengumpulkan data dengan melakukan wawancara. Namun terdapat beberapa perbedaan yaitu penelitian ini menggunakan kuesioner dalam teknik pengumpulan datanya sedangkan dalam penelitian penulis tidak menggunakannya. Perbedaan lainnya adalah waktu dan lokasi penelitian.¹⁶

B. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Kinerja pegawai secara umum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Snell

¹⁶ Dwi Linda Yulianti, *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu* (Skripsi diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Dahasen Bengkulu, 2013).

SA menyatakan bahwa “kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal”.¹⁷ Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.¹⁸

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹⁹

Menurut Widjaja, mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha.²⁰

¹⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2012), 770

¹⁸SA Snell, “*Diagnosis Kinerja: Mengenal Penyebab Kinerja Buruh*”, dalam A. Dale Temple (ED). *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis Kinerja*, Alih bahasa Cikmat, (Jakarta : Elex MK , 2012), .329.

¹⁹ Mangkunegara, Anwar Prbu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 2.* (Instansi. PT. Remaja Rosadakarya Bandung:2002)

²⁰ Widjaja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:2006), 25

Dari definisi kinerja dan pegawai diatas penulis menyimpulkan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja seorang pegawai yang dapat dilihat secara nyata dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Penilaian kerja pegawai adalah merupakan suatu proses mengevaluasi seberapa baik pegawai/karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Dalam penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Penilaian kinerja disini adalah sebuah tehnik penilaian kinerja karyawan, yang tidak secara universal diterima berdasarkan target – target yang telah ditetapkan.²¹

Soedjono menyebutkan 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni²² : 1) kualitas, hasil pekerjaan yang mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, 2) kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, 3) ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain, 4) efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. 5) kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari

²¹Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (Bandung:2010) , 101

²² Jurnal Mustika SE.,M.M., *Analisis Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk. KCP Mu.Bungo*, 58-59

hasil yang merugikan, 6) komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan 7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Gary Dessler menyebutkan beberapa faktor yang dinilai secara umum untuk menilai kinerja²³, antara lain: 1) Mutu: kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterima dari kerja yang dijalankan; 2) Produktivitas: mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; 3) Pengetahuan jabatan: keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada jabatan; 4) Kehandalan: sejauh mana seseorang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut; 5) Ketersediaan: sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan; dan 6) Ketidaktergantungan: sejauh mana kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

b. Kinerja Pegawai dalam Pandangan Islam

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Se jauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance". Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber performance rendah. Seperti dijelaskan dalam (Q.S Al-Ahqaaf/ 46:19)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

²³ Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi 12, Jakarta: PT. Prenhallindo, 2011), 258.

Terjemahannya:

“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.(Q.S Al-Ahqaaf: 19)”²⁴

Tafsir:

“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.”²⁵

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

2. Kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu suatu sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan. Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.²⁶

²⁴ Departemen Agama. *Al-Quran dan Terjemahan*, 504

²⁵ Quraish shihab, <https://tafsirq.com/46-al-Ahqaaf/ayat-19>. (diakses 22 Maret 2021)

²⁶ Arep Ishak dan Henry Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Universitas Trisakti), 89

Gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan²⁷, adalah sebagai berikut:

- a) **Kepemimpinan otoriter.** Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b) **Kepemimpinan partisipatif.** Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
- c) **Kepemimpinan delegatif.** Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) **Kepemimpinan kharismatik.** Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar.
- e) **Kepemimpinan demokratik.** Kepemimpinan demokratik menitik beratkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.

²⁷ Malayu SP Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cet. 16, Edisi revisi. Jakarta 2012), 50

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (Leadership style). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mengetahui bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyelaraskan persepsi diantara yang akan mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyelaraskan persepsi diantara yang akan dipengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting. Duncan menyebutkan ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, demokrasi, dan gaya bebas (*the laissez faire*).²⁸

Dalam peranan kepemimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai maka fungsi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting. Fungsi tersebut menurut Nawawi adalah sebagai berikut²⁹: 1) Fungsi instruksi, berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin; 2) Fungsi konsultatif, berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin; 3) Fungsi partisipatif, fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud

²⁸ Rivai Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cet.2 (2004).

29

²⁹ Hadri H Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press, 2015), 58

pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan dan sesama orang yang dipimpin; 4) Fungsi delegatif, dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan; 5) Fungsi pengendalian, cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat *perceptive* artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu ia harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Ia harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Maka dari itu dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya.³⁰

b. Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam islam merupakan sunatullah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam alquran dan hadist, banyak sekali istilah yang telah disebutkan dalam alquran antara lain: amir, khalifah, imamah, ra'in dan lain-lain. Hal ini berarti alquran telah memberi pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinan tidak terlepas daripada hukum syariat islam. Kepemimpinan dalam pandangan Islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya. Tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya horizontal-formal sesama manusia, tetapi

³⁰ Heidjrachman dan Husnan Suad. *Manajemen Personalia*. (Penerbit: BPFE UGM, Yogyakarta. 2002), 173

bersifat vertikal-moral, yakni tanggung jawab kepada Allah Swt di akhirat.

Manusia diutus kemuka bumi untuk menjadi khalifah atau pemimpin. Dalam konsep islam, semua orang adalah pemimpin paling tidak dalam lingkungan sendiri atau ia merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri. Jadi jika konsep ini disadari, menajdi pemimpin bukanlah sesuatu yang istimewa, jabatan ini selalu ada sepanjang hayat manusia. Sesuai firman Allah dalam (QS. Al-Baqarah 2:30)

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الْدَّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahannya:

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".³¹

Tafsir:

Allah Swt. telah menerangkan bahwa Dialah yang menghidupkan manusia dan menempatkannya di bumi. Lalu Dia menerangkan asal penciptaan manusia dan apa-apa yang diberikan kepadanya berupa pengetahuan tentang berbagai hal. Maka ingatlah, hai Muhammad, nikmat lain dari Tuhanmu yang diberikan kepada manusia. Nikmat itu adalah firman Allah kepada malaikat-Nya, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan makhluk yang akan Aku tempatkan di bumi sebagai penguasa. Ia adalah Adam beserta anak- cucunya. Allah menjadikan mereka sebagai khalifah untuk membangun bumi." Dan ingatlah perkataan malaikat, "Apakah Engkau hendak menciptakan orang yang menumpahkan darah dengan permusuhan dan pembunuhan akibat nafsu yang merupakan tabiatnya? Padahal, kami selalu menyucikan-Mu dari apa-apa yang tidak sesuai dengan keagungan-Mu, dan juga selalu berzikir dan mengagungkan-Mu." Tuhan menjawab,

³¹ Departemen Agama. *Al-Quran*, 6

"Sesungguhnya Aku mengetahui masalah yang tidak kalian ketahui."³²

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa seseorang merupakan khalifah bagi yang lain, namun demikian ada orang yang mampu memimpin orang banyak, ada yang hanya dapat memimpin dirinya saja. Melalui tersebut di atas dapat kita pahami bahwasananya kepemimpinan adalah suatu ketetapan dari Allah SWT yang keberadaannya tidak mungkin ditawar lagi. Adanya kepemimpinan dalam islam di dunia merupakan suatu keharusan mutlak.

Selain dalam Al Qur'an Rasulullah Saw juga mengingatkan dalam hadisnya agar dapat menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan diminta pertanggungjawaban baik didunia maupun dihadapan Allah SWT. Hal ini dijelaskan dalam hadis berikut :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كُنْكُمْ رَاعٍ وَكُنْكُمْ مَسْئُولًا. فَإِلِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ. أَلَا فَكُنْكُمْ رَاعٍ وَكُنْكُمْ مَسْئُولًا.

Terjemahannya:

- "Setiap kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Imam adalah pemimpin dalam keluarganya bertanggung jawab tentang tentang kepemimpinannya. Wanita itu pemimpin dalam rumah tangganya, dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya. Khadam itu pemimpin bagi harta majikannya, bertanggungjawab terhadap kepemimpinannya" (H.R. Bukhari 4789)³³

Maksud dari hadits diatas yaitu setiap orang adalah pemimpin, dengan tanggung jawabnya masing-masing. Seorang pejabat, direktur, manajer, seorang ayah sekaligus suami, seorang ibu sekaligus isteri, semua akan dimintai pertanggungjawabannya di hari Akhir atas apa yang dipimpinnya. Begitu juga dengan pilihan anda terhadap pemimpin yang akan memimpin, akan

³² Quraishi Shihab. <https://tafsirq.com/46-al-baqarah/ayat-30> (diakses 06 Juli 2021)

³³ Al-Bukhari, <https://tafsirq.com/hadits/bukhari> . 4879 (Diakses Mei 2021)

dipertanggungjawabkan di Akhirat kelak, karena itulah jangan sampai anda salah dalam memilih.

Gaya kepemimpinan islam selalu berpegang teguh terhadap aturan syariah yang berlandaskan Al-Quran dan hadits Rasulullah SAW dan memegang teguh prinsip-prinsip diantaranya;

1. Prinsip Keadilan, pemimpin sangat memegang teguh keadilan karena dengan pemimpin yang adil dengan membedakan antara yang salah dan benar serta dapat memutuskan sesuai dengan porsinya.
2. Prinsip Kejujuran, pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang dalam segala aktifitasnya tidak menggunakan kekuatan.
3. Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat pada Allah. Tujuan pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.
4. Berpegang pada syariat dan akhlak islam, pemimpin terikat dengan peraturan islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya ia harus patuh kepada adab-adab islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.
5. Pengembalian Amanah, pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggungjawab yang besar. Quran memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.³⁴

Kepemimpinan merupakan sebuah modal yang harus dimiliki oleh para pemimpin yang hendak menjadi pemimpin. Biasanya, masing-masing pemimpin

³⁴ Hasanuddin AH, "Rethorika Dakwah dan Publisistik Dalam Islam". (Semarang CV, Usaha Nasional: 2002), 142-145

memiliki model mereka sendiri dalam memimpin sebuah organisasi baik formal maupun non-formal atau organisasi yang sangat besar. Namun yang paling berhasil dan paling fenomenal seorang pemimpin yang pernah ada di dunia ini

Kata kuncinya adalah kepemimpinan yang melekat pada masing-masing individu, sesuai dengan tingkat kepemimpinannya, setiap orang adalah pemimpin minimal untuk dirinya sendiri.

Kepemimpinan merupakan sebuah modal yang harus dimiliki oleh para pemimpin yang hendak menjadi pemimpin. Biasanya, masing-masing pemimpin memiliki model mereka sendiri dalam memimpin sebuah organisasi baik formal maupun non-formal atau organisasi yang sangat besar. Namun yang paling berhasil dan paling fenomenal seorang pemimpin yang pernah ada di dunia ini adalah Rasulullah SAW. Hampir tidak ada sejarah yang menceritakan kecacatan yang Rasulullah lakukan selama beliau menjadi pemimpin. Rasulullah sebagai pemimpin merupakan anugerah tersendiri, atau keistimewaan yang diberikan Allah kepada Rasulullah saw. Karena pada dasarnya Rasulullah adalah utusan terakhir untuk seluruh umat manusia atau sebagai pemimpin umat manusia. Rasulullah SAW adalah contoh pemimpin sempurna yang pernah ada selama ini. Karena beliau mengkombinasikan antara akhlakul karimah dengan model kepemimpinan yang ada. Kekuatan akhlak yang Rasulullah miliki mampu menciptakan kekuatan baru yang sangat luar biasa. Dengan kekuatan itu, Rasulullah menjadi mampu menegakan dan menyebarkanajarannya keseluruh penjuru dunia. Walaupun begitu, karena kemuliaannya tadi, tidak ada rasa sombong, ujub atau membanggakan diri sedikitpun yang timbul pada diri Rasulullah SAW. Dalam pelaksanaannya, Rasulullah sangat dekat dengan orang-orang yang dipimpinnya. Penyebutan "sahabat" menunjukkan kedekatan pemimpin dengan yang dipimpin. Ini pula yang menyebabkan terbentuk ikatan emosi yang kuat dan rasa saling

percaya yang tinggi.

3. Kemampuan Individu

Kemampuan secara umum dapat diartikan sebagai kompetensi. Kemampuan akan mendasari kemampuan kerja di perusahaan yang akhirnya kemampuan tersebut akan menentukan baik buruknya kinerja seseorang, juga akan berkaitan dengan puas tidaknya seseorang akan pekerjaannya. Kemampuan individu Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.³⁵

Robins mengemukakan Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor yaitu antara lain: kemampuan intelektual (IQ) kemampuan fisik dan kemampuan emosional (EQ)³⁶

a. Kemampuan Intelektual (IQ)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Pekerjaan membebaskan tuntutan tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual. Pada dasawarsa terakhir ini, makna inteligensia berkembang dan dipahami menjadi lebih baik ketika diuraikan menjadi empat sub bagian; kognitif, social, emosi dan budaya. Metode multi inteligensia tersebut dirasakan akan lebih komprehensif dalam pembahasan kemampuan intelektual. ada 7 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual:

- 1) Kecerdasan numeric adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat
- 2) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca

³⁵ Gibson, dkk. *Organisasi dan Manajemen*. (Edisi 5. Jakarta : Penerbit Erlangga:2002),69

³⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Edisi 7. Ahli Bahasa Drs. Benjamin Molan, Edisi bahasa Indonesia: 2006),112

atau didengar

- 3) Kecepatan perceptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- 4) Penalaran induktif kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya
- 5) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
- 6) Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah
- 7) Ingatan adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda. Individu yang sehat dan kuat berpeluang menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yaitu terdiri dari: faktor-faktor kekuatan (dinamik, otot bawah, statis dan eksposif), faktor-faktor fleksibilitas (jangkauan dan dinamik), serta faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

c. Kemampuan Emosional (EQ)

Kemampuan tidak hanya meliputi kemampuan intelektual (IQ) namun juga meliputi kemampuan kecerdasan emosional menyatakan bahwa bukti-bukti terbaru mengungkap bahwa inteligensia dapat dipahami secara lebih baik dengan mengurai menjadi : kognitif, social, emosi dan budaya. Kemampuan emosi atau emotional intelligence (EQ) menunjukkan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya:

kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan emosi menunjukkan berapa banyak potensi itu telah diterjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja³⁷. Corey mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Ada lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima yaitu:

- a. Kesadaran diri, yakni kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan.
- b. Motivasi pribadi, yakni yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang, visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat, dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka.
- c. Pengaturan diri atau kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi.
- d. Empati, kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal.³⁸
- e. Kemampuan sosial dan komunikasi, yakni yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama.

Paul Hersey dan Blanchard mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara

³⁷ Ibid, 120

³⁸ Corey Gerald, E. Koeswara. *Teori dan Praktek dari Konseling dan Psikoterapi*. (Cet. 7 Jakarta: 2005), 18

lain: ³⁹ 1) Kemampuan teknis (technical skill) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training; 2) Kemampuan sosial (social skill) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif; dan 3) Kemampuan konseptual (conceptual skill) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Kompetensi mempunyai lima karakteristik yang dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) motives yaitu sesuatu secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan seseorang bertindak, (2) traits yaitu , karakteristik fisik dan respon yang konsistenterhadap situasi dan informasi, (3) self-concept yaitu menitikberatkan pada sikap-sikap seseorang, nilai-nilai yang dianut/dipegang, atau citra diri (4) knowledge, kompetensi yang kompleks, menginformasikan bahwa seseorang memiliki kadar padabidang-bidang khusus., dan (5) skill yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik tertentu atau yangberhubungan dengan tugas-tugas memerlukan pikiran.⁴⁰

4. Kerangka Pemikiran

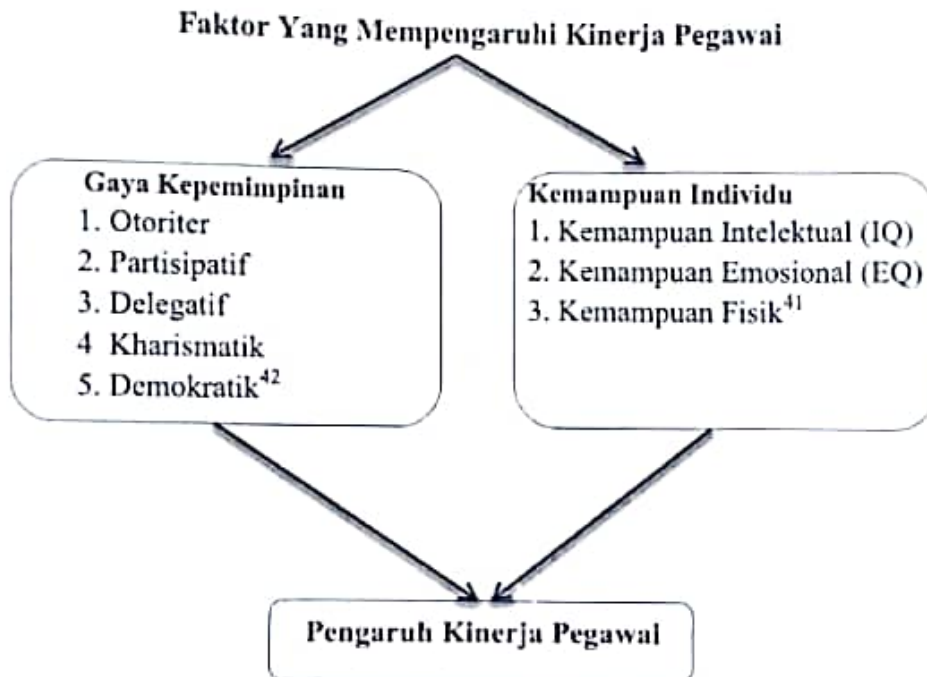
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dimulai dari masalah penelitian yang membahas tentang factor mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gayakepemimpinan dan kemampuan individu yang tentunya perlu dilakukakan

³⁹ Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 68.

⁴⁰Gibson. *Organisasi*. 73.

analisa, bagaimanakah factor gaya kepemimpinan dan kemampuan individu mempengaruhi kinerja pegawai pada Bank Mega Syariah Kota Palu.. Kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



⁴¹ Hasibuan, *Manajemen*

⁴² Robins, *Perilaku*

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.⁴³ Artinya data yang di himpun bukan berupa angka-angka melainkan dengan pengamatan seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil lapangan dan wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan penting lainnya

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan realita dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas.

B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi fokus lokasi penelitian adalah di Bank Mega Syariah kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Peneliti memilih lokasi penelitian di Bank Mega Syariah Kota Palu karena ingin melihat sejauh mana peran faktor kepemimpinan dan kemampuan individu dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Yang membuat peneliti tertarik meneliti Pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu ini adalah *Pertama*, Bank Mega merupakan salah satu bank syariah yang memiliki peran penting untuk mengembangkan prinsip syariah dalam suatu

⁴³ Ine Amirman dan Zainal Arifin, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Cet. 1, Jakarta Bumi aksara :1992), 18-19

lembaga keuangan. *Kedua* Bank Mega bekerja sama dengan Iain Palu dalam membantu melayani mahasiswa yang ingin melakukan transaksi pembayaran UKT. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai pada bank tersebut.

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif suatu hal yang mutlak diperlukan, peran dalam penelitian ini peneliti sebagai pengamat partisipan atau pengamat penuh. Kehadiran peneliti juga di ketahui oleh informan atau lembaga yang di teliti.

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai pengumpul data dan sebagai instrumen aktif dalam upaya mengumpulkan data-data dilapangan. Sedangkan instrumen pengumpulan data yang lain selain manusia adalah berbagai bentuk alat bantu dan berupa dokumen-dokumen lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang keabsahan hasil penelitian, namun berfungsi sebagai pendukung. Oleh karena itu, kehadiran peneliti secara langsung di lapangan sebagai tolak ukur keberhasilan untuk memahami kasus-kasus yang diteliti, sehingga keterlibatan peneliti secara langsung dan aktif dengan informan dan atau sumber data lainnya disini mutlak diperlukan.

D. Data dan Sumber

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung di peroleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. kata-kata dan tindakan merupakan sumber

data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang di dapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah di kumpulkan melalui wawancara langsung dengan beberapa pegawai bank Mega Sayriah kota Palu

E. Teknik Pengumpulan Data

Di samping perlu menggunakan metode pengumpulan data yang tepat dan relevan. Penggunaan teknik dan alat pengumpulan data yang tepat memungkinkan diperolehnya data yang obyektif. Diantaranya yang digunakan peneliti dalam meneliti, yaitu:

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen-dokumen dihimpun dipilih yang sesuai dengan tujuan dan fokus penelitian. Dalam hal penulis juga menggunakan *tipe recorder* sebagai transkrip wawancara dan kamera sebagai bukti bahwa penelitian benar-benar di lakukan di lokasi yang di maksud.

2. Wawancara

Wawancara atau (*interview*) merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif

kualitatif dan deskriptif kuantitatif.⁴⁴ Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual.

Sebelum melaksanakan wawancara para peneliti menyiapkan instrumen wawancara yang disebut pedoman wawancara. Pedoman ini berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang meminta untuk dijawab oleh responden. Isi pertanyaan atau pernyataan bisa mencakup data, fakta, pengetahuan, konsep, pendapat, persepsi atau evaluasi responden berkenaan dengan penelitian.

Dalam hal ini untuk mengumpulkan data peneliti menentukan narasumber untuk di wawancarai. Pertama peneliti mengadakan wawancara langsung dengan beberapa pegawai yang ada pada bank Mega Syariah kota Palu untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai.

3. Observasi

Observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁴⁵ Dalam pengumpulan data peneliti turun langsung ke lokasi penelitian sehingga mendapatkan data yang obyektif, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti. Observasi ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang kongkrit tentang Pengaruh faktor kepemimpinan dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai

⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009). 137

⁴⁵ Ibid, 140.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan terhadap data yang meliputi kegiatan mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi suatu yang dapat di kelolah, mencari data, menemukan pola, menemukan hal yang penting dan akan di pelajari. Maksud utama analisis data membuat data dimengerti sehingga penemuan yang dihasilkan bisa dikomunikasikan kepada orang lain.⁴⁶Dalam hal ini sebagai berikut

1. Reduksi data

Reduksi data di artikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, dan informasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat di verifikasi.

2. Penyajian Data

Teknik penyajian data di maksudkan adalah penyajian data yang telah di tentukan. Penyajian data yang tertata sistematis juga memudahkan peneliti untuk mencermati data yang terkumpul, lalu memutuskan reduksi data atau pun penggalan data yang lebih lengkap sehingga menjadi suatu penafsiran.

3. Verifikasi /menarik kesimpulan

Merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah di sajikan. Kesimpulan sementara biasanya sudah bisa ditangkap peneliti

⁴⁶ Muhammad Ali dan Muhammad Ansori, *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*, (Cet, 1; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 129.

padasaat kegiatan dilapangan masih berlangsung. Karena itu, proses verifikasi pun dapat dilakukan selama peneliti masih berlangsung.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus mengungkapkan kebenaran yang objektif oleh karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data (*kreadibilitas*) kepercayaan penelitian dapat tercapai. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data di lakukan dengan trigulasi. Dalam riset kualitatif triangulasi menjadi sesuatu yang sangat penting untuk membantu pengamatan menjadi lebih jelas dan terang sehingga informasi yang diperlkan menjadi lebih jernih.

Triangulasi adalah proses validasi yang harus dilakukan dalam riset untuk menguji kesahihan antara sumber data yang satu dengan sumber data yang lainnya atau metode yang satu dengan metode yang lain (seperti, observasi dengan wawancara). Triangulasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena menurut Licion and Guba tidak ada satu informasi pun dapat di pertimbangkan untuk di terima kecuali setelah dilakukan trigulasi.⁴⁷ Dengan cara inilah peneliti dapat menarik kesimpulan yang mantap tidak hanya dari satu cara pandang sehingga dapat di terima kebenarannya dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumentasi, gambar, foto dan lain sebagainya melalui metode wawancara yang di dukung dengan studi dokumentasi.

⁴⁷ Sugiyono. *Metode*, 345

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. *Gambaran Umum Bank Mega Syariah Kota Palu*

1. Sejarah Berdirinya Bank Mega Syariah

Perjalanan PT. Bank Mega Syariah diawali dari sebuah bank umum konvensional bernama PT. Bank Umum Tugu yang berkedudukan di Jakarta. Pada tahun 2001, Para Group (sekarang berganti nama menjadi CT corpora), kelompok usaha juga menaungi PT Bank Mega, Tbk, TransTV, dan beberapa perusahaan lainnya, mengakuisi PT Bank Umum Tugu untuk dikembangkan menjadi bank syariah. Hasil konversi tersebut pada tanggal 25 Agustus 2004 PT Bank Umum Tugu resmi beroperasi secara syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mega Indonesia dan terhitung tanggal 23 September 2010 nama badan hukum Bank ini secara resmi telah berubah menjadi PT. Bank Mega Syariah . komitmen penuh PT. Mega corpora (dahulu PT Para Global Investindo) sebagai pemilik saham mayoritas untuk menjadikan Bank Mega Syariah sebagai bank syariah terbaik, diwujudkan dengan mengembangkan bank ini melalui pemberian modal kuat demi kemajuan perbankan syariah dan perkembangan ekonomi indonesia pada umumnya.⁴⁸

Penambahan modal dari pemegang saham merupakan landasan utama untuk memenuhi tuntutan pasar perbankan yang semakin meningkat dan kompetitif. Dengan upaya tersebut, PT. Bank Mega Syariah yang memiliki semboyan "Untuk Kita Semua" tumbuh pesat dan terkendali serta menjadi lembaga keuangan syariah yang berhasil memperoleh berbagai penghargaan dan prestasi. Seiring dengan perkembangan PT. Bank Mega Syariah dan keinginan

⁴⁸ Bank Mega Syariah, *Bank Mega Syariah, Pdf*, situs PT bank Syariah Mega Annual Raport 2010, website. www.megasyariah.co.id (diakses 15 Mei 2021)

untuk memenuhi jasa pelayanan kepada masyarakat khususnya yang berkaitan dengan transaksi devisa dan internasional, maka tanggal 16 Oktober 2008. Bank Mega Syariah menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syariah yang dapat menjangkau bisnis yang lebih luas lagi bagi domestik maupun internasional.

Dalam upaya mewujudkan kinerja sesuai dengan nama yang disandangnya, PT Bank Mega Syariah selalu berpegang pada azas keterbukaan dan kehati-hatian. Disukung oleh beragam produk dan fasilitas perbankan terkini, PT. Bank Mega Syariah terus tumbuh dan berkembang hingga saat ini memiliki 394 jaringan kerja dengan komposisi: 8 kantor cabang, 13 kantor cabang pembantu, 49 Gallery Mega Syariah, dan 324 kantor Mega Mitra Syariah (M2S) yang tersebar di Jabotabek, pulau Jawa, Bali, Sumatera, Kalimantan, dan Sulawesi. Dengan menggabungkan Profesionalisme dan nilai-nilai rohani yang melandasi kegiatan operasionalnya, PT. Bank Mega Syariah hadir untuk mencapai visi menjadi, "Bank Syariah Kebanggaan Bangsa"⁴⁹

2. Visi, Misi dan Nilai Bank Syariah Mega

Visi: *"Bank Syariah Kebanggaan Bangsa"*

Misi: *"Memberikan jasa layanan keuangan syariah terbaik bagi semua kalangan, melalui kinerja organisasi yang unggul, untuk meningkatkan nilai tambah bagi stakeholder dalam mewujudkan kesejahteraan bangsa"*

Nilai-nilai: *"Visioner, Amanah, Profesional, Consistent, Itrapreneurship, Teamwork dan Berbagi"*

Visi dan Misi Bank Mega Syariah Kota Palu

Visi: *"Tumbuh dan Sejahtera Bersama Bangsa"*

⁴⁹ Buku panduan Bank Mega Syariah cabang Rembang

Misi: *"Bertekad mengembangkan perekonomian syariah melalui sinergi dengan semua pemangku kepentingan".*

"Menebarkan nilai-nilai kebaikan yang islami dan manfaat bersama sebagai wujud komitmen dalam berkarya dan beramal"

"Senantiasa meningkatkan kecakapan diri dan berinovasi mengembangkan produk serta layanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat".

3. Struktur Organisasi

Secara umum, sebagai organisasi yang selalu mengedepankan usaha yang sehat, bank mega syariah pusat telah memiliki struktur organisasi yang lengkap dengan elemen-elemen yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku. Melalui rapat umum pemegang saham (RUPS) Bank Mega Syariah telah menetapkan 3 komisaris, 4 orang direksi, dan 3 orang dewan pengawas syariah.

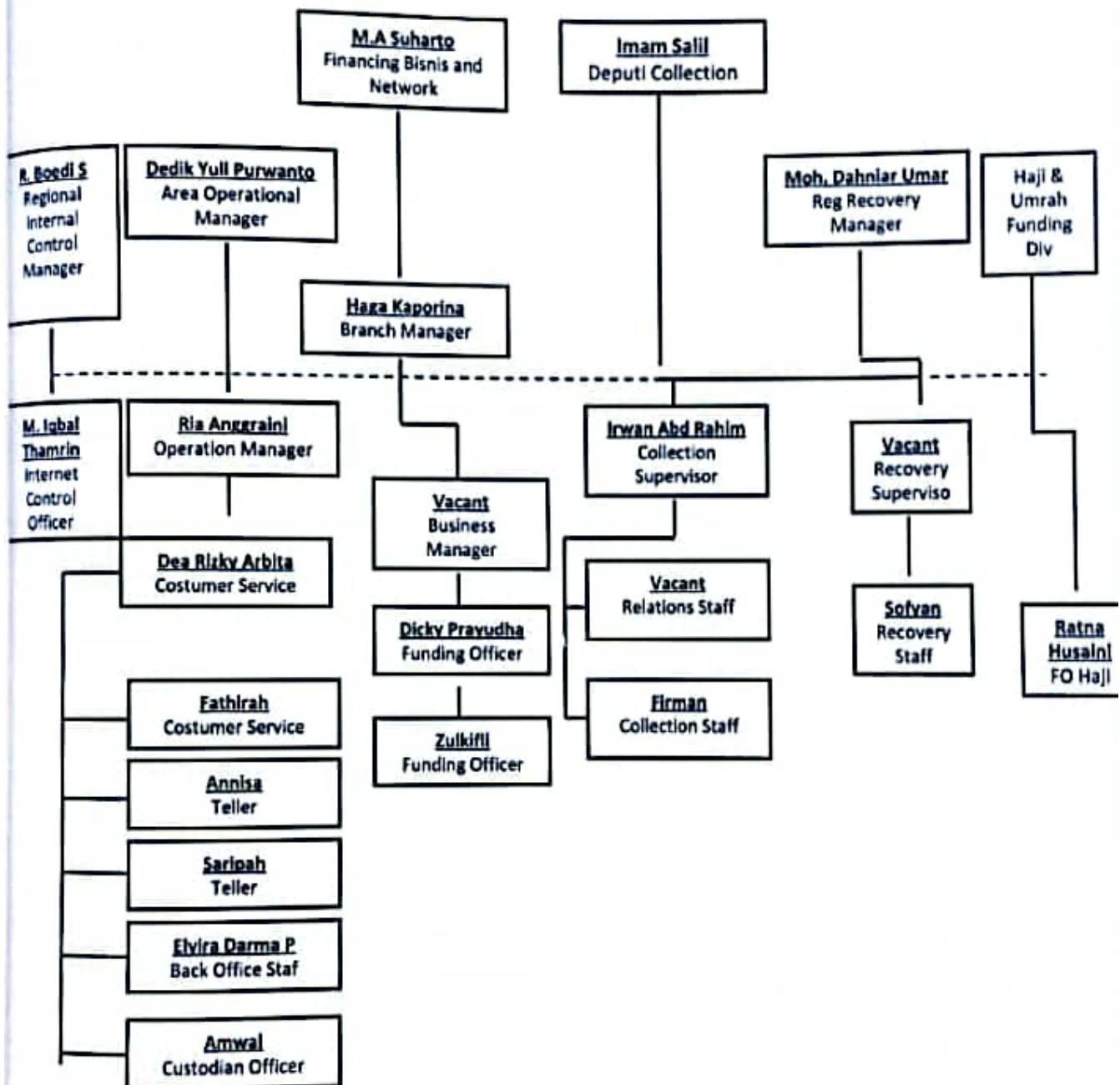
Peraturan perundang-undangan yang berlaku selalu menjadi pedoman bank mega syariah untuk menyusun dan mengevaluasi peran setiap elemen dalam berorganisasi. Peran setiap elemen dalam berorganisasi akan selalu dievaluasi untuk disesuaikan dengan lingkungan internal dan eksternal perusahaan serta akan dikembangkan sesuai dengan perkembangan bisnis bank mega syariah.

Secara khusus, kantor Bank Mega Syariah kota Palu yang merupakan cabang bank dikota Palu yang telah berdiri selama 10 tahun sejak february 2010, dan telah maju serta mandiri hingga sekarang. Struktur organisasi dikantor Bank Mega Syariah kota Palu, yang letaknya di Jalan jenderal Sudirman, Sulawesi Tengah (ST) 94235 No. Telp 0451423422, telah memiliki anggota yang terdiri dari 16 karyawan:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. Branch Manager | : Haga Kaporina |
| 2. Manager Oprasional | : Ria Angraini |

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 3. Oprational Staf | : Dea Rizky Arbita |
| 4. Supervisor Collection Recevery | : Irwan Abdul Rahim |
| 5. Funding Officier | : Dicky Prayudha
Zulkifli |
| 6. Hajj Funding Officier | : Ratna Husaini |
| 7. Back Office | : Anwal |
| 8. CS (Customer Service) | : Fathira |
| 9. Teller | : Annisa Yamin
Saripah |
| 10. Collection Staf | : Firman |
| 11. Recovery Staff | : Sofyan |
| 12. Back Office | : Anwal |
| 13. Security | : Salim Dahlan |
| 14. OB | : Fauzi |
| 15. Driver | : Fauzan Al-amri |

Gambar 2.2
Struktur Organisasi Bank Mega Syariah Kota Palu



Sumber Gambar: Bank Mega Syariah Kota Palu

B. *Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu*

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang bisa membuat para pegawainya melakukan kinerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kepemimpinan sendiri adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Mega Syariah Kota Palu, peneliti telah melakukan observasi di lapangan dan melakukan wawancara dengan Branch Manager dan kepala divisi serta beberapa pegawai. Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang gaya kepemimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu, wawancara dilakukan pada hari Rabu 21 April 2021 hingga Kamis 29 April 2021, paparan data tersebut sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Inspiratif

Seorang pemimpin yang efektif akan memberi gerakan yang nyata hanya ketika orang-orang memilih untuk ikut bergerak ke arah tujuan yang sama. Gaya kepemimpinan inspiratif merupakan gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada anggota tim melalui tindakan-tindakan dan kata-kata yang dapat dipercaya untuk mendukung keberhasilan visi.

Hal ini seperti yang dijelaskan oleh informan pertama dan informan kedua dalam wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Rabu 21 April 2021

B. *Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu*

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang bisa membuat para pegawainya melakukan kinerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kepemimpinan sendiri adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Mega Syariah Kota Palu, peneliti telah melakukan observasi di lapangan dan melakukan wawancara dengan Branch Manager dan kepala divisi serta beberapa pegawai. Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang gaya kepemimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu, wawancara dilakukan pada hari Rabu 21 April 2021 hingga Kamis 29 April 2021, paparan data tersebut sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Inspiratif

Seorang pemimpin yang efektif akan memberi gerakan yang nyata hanya ketika orang-orang memilih untuk ikut bergerak ke arah tujuan yang sama. Gaya kepemimpinan inspiratif merupakan gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada anggota tim melalui tindakan-tindakan dan kata-kata yang dapat dipercaya untuk mendukung keberhasilan visi.

Hal ini seperti yang dijelaskan oleh informan pertama dan informan kedua dalam wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Rabu 21 April 2021

B. *Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu*

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang bisa membuat para pegawainya melakukan kinerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kepemimpinan sendiri adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Mega Syariah Kota Palu, peneliti telah melakukan observasi di lapangan dan melakukan wawancara dengan Branch Manager dan kepala divisi serta beberapa pegawai. Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang gaya kepemimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu, wawancara dilakukan pada hari Rabu 21 April 2021 hingga Kamis 29 April 2021, paparan data tersebut sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Inspiratif

Seorang pemimpin yang efektif akan memberi gerakan yang nyata hanya ketika orang-orang memilih untuk ikut bergerak ke arah tujuan yang sama. Gaya kepemimpinan inspiratif merupakan gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada anggota tim melalui tindakan-tindakan dan kata-kata yang dapat dipercaya untuk mendukung keberhasilan visi.

Hal ini seperti yang dijelaskan oleh informan pertama dan informan kedua dalam wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Rabu 21 April 2021

B. *Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu*

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang bisa membuat para pegawainya melakukan kinerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kepemimpinan sendiri adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Mega Syariah Kota Palu, peneliti telah melakukan observasi di lapangan dan melakukan wawancara dengan Branch Manager dan kepala divisi serta beberapa pegawai. Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang gaya kepemimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu, wawancara dilakukan pada hari Rabu 21 April 2021 hingga Kamis 29 April 2021, paparan data tersebut sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Inspiratif

Seorang pemimpin yang efektif akan memberi gerakan yang nyata hanya ketika orang-orang memilih untuk ikut bergerak ke arah tujuan yang sama. Gaya kepemimpinan inspiratif merupakan gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada anggota tim melalui tindakan-tindakan dan kata-kata yang dapat dipercaya untuk mendukung keberhasilan visi.

Hal ini seperti yang dijelaskan oleh informan pertama dan informan kedua dalam wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Rabu 21 April 2021

pukul 16:09 WITA. Informan pertama yaitu bapak Haga Kaporina selaku Branch Manager yang menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu:

“Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang bisa memberikan contoh kepada bawahannya, kemudian senantiasa menerima masukan dari bawahan dan inspiratif yaitu memberikan pengaruh berupa semangat dan kekuatan untuk mendorong para pegawai agar bisa berkembang dan memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan bersama. Pimpinan yang kami lakukan bukan lagi tipe kepemimpinan yang satu arah, yang dimana pemimpin lebih dominan dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena sekarang merupakan era milenial yang mana pimpinan itu lebih menganggap bawahan adalah sebagai teman namun tetap memperhatikan tugasnya masing-masing. Jadi tipe kepemimpinan yang kami berlakukan disini antara lain Inspiratif, menerima masukan dan senantiasa memberikan contoh baik kepada bawahan. Dalam menindaki pegawai yang melanggar aturan perusahaan pertama kami akan melakukan coaching yaitu menanyakan kepada yang bersangkutan alasan kenapa melakukan pelanggaran, kemudian tahap berikutnya apabila pelanggaran yang dilakukan kami rasa cukup berat kami akan memberikan Surat Peringatan (SP) yang dimana ini dilakukan secara bertahap mulai dari SP 1 hingga SP 3. Apabila terdapat pegawai yang mengalami kecelakaan kerja tentunya kami akan sangat berempati, yaitu dengan memberikan mereka kesempatan untuk istirahat dulu hingga pulih kembali untuk bekerja. Tidak hanya itu tentunya kami akan menjenguknya sekaligus memberikan semangat agar bisa cepat pulih dan kembali beraktivitas seperti biasanya. Di bank ini kami selalu memberikan apresiasi kepada pegawai yang memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan ini yaitu memberikan mereka reward berupa sertifikat ataupun uang sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang telah mereka lakukan. Dengan demikian hal tersebut akan membuat pegawai merasa aman, nyaman dan terjamin sehingga memberikan semangat kerja dan energi positif bagi mereka”.⁵⁰

Senada dengan pendapat bapak Haga yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik untuk bawahannya adalah yang senantiasa inspiratif, dan mampu memberikan dorongan positif bagi bawahannya. Informan ke dua bapak Dicky Prayudha selaku Retail Funding Officer juga menjelaskan terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Mega Syariah Kota Palu. Beliau mengemukakan:

“Pemimpin yang baik menurut saya pribadi dia harus netral, bijaksana, selalu memberikan inspirasi berupa dorongan kepada bawahannya, dan bisa mengayomi semua pegawainya. Alhamdulillah kepemimpinan disini selalu

⁵⁰ Haga Kaporina, Branch Manager, “Wawancara”, Bank Mega Syariah Kota Palu: 21 April 2021

megayomi pegawainya dan ketika ada masalah kami selalu berkonsultasi dengan pimpinan. Misalnya ada masalah dengan nasabah kami sama-sama mencari solusi karena setiap masalah pasti ada solusi, dan kalau ada masalah selesaikan dengan solusi bukan dengan emosi, disini kami sangat menjunjung tinggi prinsip ini. Untuk menindaki pegawainya yang melanggar pimpinan kami sendiri itu tidak langsung main terobos untuk mengeluarkannya namun beliau melakukan pemanggilan dulu biasanya disini istilahnya coaching kemudian setelah itu bertahap pemberian SP 1 sampai SP 3. Pimpinan kami selalu memberikan motivasi dan semangat kepada semua pegawainya agar bisa menciptakan pegawai yang semangat dalam bekerja dan bisa berkualitas. Pimpinan kami mempunyai banyak cara untuk membuat pegawainya nyaman dan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Antara lain: memberikan reward kepada pegawai yang mencapai prestasi kerja yang baik, memberikan motivasi dan semangat untuk bisa maju, biasanya ajak pegawainya rekreasi atau makan-makan Bersama diwaktu luang, kadang juga royal dengan teman-teman semua. Jadi pimpinan kami itu sangat akrab dengan pegawainya sehingga membuat pegawai disini itu merasa nyaman".⁵¹

Dari hasil penjelasan bapak Haga Kaporina dan Bapak Dicky Prayudha, bahwa kepemimpinan yang baik untuk bawahannya adalah yang senantiasa memberikan contoh, inspiratif, bijaksana dan mau menerima saran terhadap masalah yang dialami terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga bawahannya merasa di perhatikan oleh pimpinannya, seorang pemimpin harus selalu bisa memberikan inspirasi terbaik bagi bawahan, karena bawahannya adalah hal yang penting di sebuah organisasi atau instansi. Selain itu juga pimpinan harus senantiasa menerima saran dari bawahan karena jika bawahannya merasa tidak di hargai atas saran atau masukan yang di berikan untuk pimpinan jelas bawahannya akan melakukan tindakan yang tidak diinginkan, dan jika terjadi perselisihan diantara pegawai pimpinan melakukan pemanggilan dan menanyakan mengenai masalah yang dialami. Pimpinan yang sulit bergabung dengan bawahannya akan sulit bekerjasama dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan dengan begitu maka sulit untuk mencapai tujuan Bersama. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi kepada pegawainya, sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai. Dengan sikap baik dari seorang

⁵¹ Dicky Prayudha, Retail Funding Officer, "Wawancara", Bank Mega Syariah Kota Palu: 21 April 2021

pemimpin bisa menciptakan komunikasi dan kerjasama baik. sehingga kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawainya mendorong kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Tipe gaya kepemimpinan yang kharismatik adalah pimpinan yang memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat luar biasa juga. Hal ini seperti yang dijelaskan dalam wawancara peneliti dengan Informan ke tiga yaitu ibu Dea selaku Retail pegawai operasional yang dilakukan pada hari Kamis 22 April 2021 pukul 15:30 WITA. Beliau menjelaskan

“Pemimpin yang baik menurut saya itu pimpinan yang mengerti dengan pegawai-pegawainya. Alhamdulillah pimpinan saya itu adalah seorang pemimpin yang sangat baik, sehingga membuat kami sebagai bawahannya merasa kagum. Saya mengatakan seperti itu karena pimpinan saya bisa menjadi contoh bagi para pegawainya. Selain itu pimpinan kami juga selalu siap menerima saran dan pendapat dari pegawainya karena pimpinan kami sendiri sangat akrab dengan para pegawai-pegawainya. Sehingga kalau ada masalah yang kami alami terkait dengan pekerjaan disini kami selalu berkonsultasi dengan beliau dan beliau menanggapi dengan baik. Begitupun jika ada saran dan pendapat dari pegawainya biasanya pimpinan kami itu mengumpulkan pegawainya dalam satu rapat kerja dan disitulah para pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan saran dan pendapat terbaiknya dan pimpinan kami menanggapi dengan sangat bijaksana. Untuk pelanggaran sendiri alhamdulillah pegawai disini jarang yah melanggar aturan kerja, biasanya walaupun ada pelanggaran yah pelanggarannya yang ringan-ringan saja. Adapun Tindakan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai yang melanggar itu ada beberapa tahap yakni sebelum pemberian surat peringatan pasti dilakukan pemanggilan dulu untuk menyanyakan terkait masalah kenapa sampai melanggar. Dalam meningkatkan kualitas pegawainya pimpinan kami itu biasanya memberikan reward kepada pegawai yang telah mencapai target dan itu sebagai motivasi kerja bagi kami. Contohnya misalnya pada bagian marketing disitukan ada target marketing yang harus dicapai dan Ketika sudah mencapai target otomatis ada reward yang diberikan. Selain itu juga ada pemberian bonus-bonus misalnya bonus uang tunai juga ada. Jadi menurut saya sendiri pimpinan kami sudah mencapai kriteria seorang pemimpin yang baik. Karena beliau juga selalu memberikan motivasi dan bekerjasama dengan baik dengan seluruh pegawai-pegawainya dan saya rasa pengaruh dari seorang pimpinan bisa meningkatkan kinerja dari pegawainya. Karena alhamdulillah kami juga sudah banyak meraih sejumlah penghargaan-penghargaan dan itu tidak terlepas dari

tindakan, sikap dan cara seorang pemimpin dalam mengembangkan dan memajukan suatu organisasi”⁵².

Tidak jauh berbeda dari pendapat ibu Dea, wawancara peneliti dengan informan berikutnya juga menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang menjadi teladan bagi para pegawainya. Ibu Fathirah selaku Customer Service (CS) oprasional menjelaskan:

“Pimpinan yang baik itu yang royal, yang tanggung jawab, dan bisa membimbing bawahannya kearah yang lebih baik sehingga menjadi teladan bagi bawahannya, dan bisa menciptakan kenyamanan bagi bawahannya. Pimpinan yang tidak mau bergabung dengan bawahan dan tidak tanggung jawab dengan tugasnya itu pimpinan yang sulit diajak bekerjasama, itu akan membuat bawahannya tidak suka dengan pimpinannya tersebut. Disini cara pimpinan dalam menindaki pegawai yang melanggar aturan ada beberapa tahapan misalnya coaching dulu kemudian memberi surat peringatan. Menyelesaikan masalah dengan cara dilihat dulu apa masalahnya jika masalahnya itu ada di bagian kerjaan maka dibicarakan waktu rapat, dan jika masalah itu pesonal maka dipanggilah yang bersangkutan saja agar masalah tidak di dengar dengan pegawai lain dan jelas akan dicarikan solusi yang terbaik, pimpinan disini jika di bawahan memberi saran akan dilihat dulu bagaimana sarannya, baik untuk organisasi atau tidak, jelas diterimanya saran itu hanya saja pimpinan disini akan menyeleksi saran saran tersebut. Kalau ada yang mengalami kecelakaan atau sakit selama pekerja pimpinan itu memberikan empati dengan memberikan kesempatan untuk istirahat dulu sampai pulih Kembali. Jadi hal-hal yang seperti itulah yang membuat kami sangat Menurut saya untuk meningkatkan kinerja, pemimpin disini memberikan reward, memberikan motivasi, naschat agar pegawai disini harus semangat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Dan alhamdulillah pimpinan disini selalu mengerti dengan pegawainya. Kalau ada yang mengalami kecelakaan atau sakit selama pekerja pimpinan itu memberikan empati dengan memberikan kesempatan untuk istirahat dulu sampai pulih kembali.”⁵³

Selanjutnya, Ibu Annisa memperkuat penjelasan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Mega Syariah kota Palu mengemukakan bahwa:

“Pemimpin menurut saya itu yang selalu memberikan teladan atau contoh baik kepada bawahannya, yang mengerti bawahan, yang kekeluargaannya kental terhadap bawahannya, sehingga kami sangat menghormati dan mengagumi pimpinan kami karena pimpinan disini kalau ada pegawai yang mengalami sakit, pimpinan kami itu sangat perhatian kepada yang bersangkutan misalnya pergi menjenguk dan mengijinkan untuk istirahat kerja terlebih dahulu. Pimpinan kami

⁵² Dea, Pegawai Oprasional, “Wawancara”, Bank Mega Syariah Kota Palu: 22 April 2021

⁵³ Fathirah, Customer Service, “Wawancara”, Bank Mega Syariah Kota Palu: 23 April 2021

menerima jika diberi saran dan dipakai untuk kelangsungan tujuan instansi. Dalam menanggapi pegawai yang melanggar pimpinan kami sangat bijaksana. Pimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu itu menurut saya santai, tetapi tetap mengawasi anak buahnya. Peningkatan kinerja itu penting iya mbak, karena jika pegawai tetap di level itu itu saja ya tujuan organisasi sulit tercapainya, disini untuk peningkatan pegawai pimpinan disini memberi motivasi yang lebih misalnya apabila kerja yang dilakukan seorang pegawai mencapai target maka pimpinan akan memberikan reward berupa piagam ataupun bonus uang tunai sebagai bentuk penghargaan atas kerja yang dilakukan. Sehingga ini berpengaruh dalam membangun jiwa semangat pegawainya".⁵⁴

Dari penjelasan ketiga informan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pimpinan yang ada di Bank Mega Syariah Kota Palu juga menerapkan tipe gaya kepemimpinan yang kharismatik, ini dibuktikan dengan keterangan ketiga informan tersebut yang mengatakan bahwa pimpinan yang baik adalah pimpinan yang bisa menjadi teladan baik bagi pegawainya sehingga menjadikan pimpinan tersebut disenangi oleh para pegawainya. Dengan demikian hal tersebut selalu membangkitkan semangat kerja dengan cara memotivasi dan menjalin hubungan baik dengan pegawainya. Dalam menanggapi pegawai yang melanggar pimpinan Bank Mega bersikap bijaksana. Dengan demikian Pengaruh yang diberikan oleh pimpinan yang berkharisma adalah pengaruh positif yang mana dengan, kenyamanan dan hubungan baik yang diciptakan oleh seorang pimpinan terhadap pegawainya dapat membuat pegawai semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kerjasama dalam suatu organisasi dapat terjalin dengan baik. Dengan demikian suatu organisasi bisa dengan mudah dalam mencapai tujuan bersama.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan yang demokratik menitik beratkan pada bimbingan yang efisien dan keterbukaan pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik.

⁵⁴ Anisa, Teller, "Wawancara", Bank Mega Syariah Kota Palu: 23 April 2021

Hal ini seperti dijelaskan oleh bapak Salim Dahlan selaku security yang merupakan Informan ke enam dalam wawancara peneliti yang dilakukan pada hari Jum'at 23 April 2021 pukul 16:00 WITA, mengungkapkan terkait gaya kepemimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu:

"Pemimpin yang baik dan diharapkan disini itu pemimpin yang memberikan informasi untuk bawahannya, sekarang era keterbukaannya untuk bawahannya, itu merupakan poin yang paling penting dari pimpinan, jadi ada informasi apapun dari atasan harus segera mungkin di infokan untuk bawahannya. Jika ada masalah diantara pegawai di sini pimpinan biasanya menanyakakan terlebih dahulu kepada yang bersangkutan, apapun masalahnya itu. Dan pastinya pimpinan kami sangat baik dalam menanggapi saran dan pendapat dari pegawainya. karena Saran itu termasuk hal yang positif, kita diwajibkan untuk memberi saran dari untuk kemajuan kantor kita. Kita disini ada SOP jika ada yang kurang dalam pekerjaannya, kita ditanyai ada kendala apa lalu pastinya dicarika solusinya. Pemimpin disini sudah memenuhi standart yang diingini oleh bawahan, mampu membimbing bawahannya. Untuk peningkatan kinerja saya rasa disini sudah maksimal untuk itu mbak, pimpinan disini memberi ruang yang cukup besar untuk pegawainya, pegawai di beri motivasi diberi nasehat dll, hal tersebut membawa pengaruh positif yang membuat pegawai semangat untuk bekerja."⁵⁵

Bapak Salim selaku security menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik itu adalah seorang pemimpin yang mampu melakukan sharing dengan para pegawainya, membagikan informasi dan bersifat terbuka dengan para bawahannya. Dari pernyataan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pimpinan di Bank Mega Syariah Kota palu juga menerapkan gaya kepemimpinan Demokratik karena saling terbuka dalam memberikan pendapat dan memberikan informasi. Pimpinan jika tidak bisa berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya akan membuat bawahannya merasa diacuhkan oleh pimpinan, jika terjadi hal seperti masalah antara pegawai satu dengan yang lainnya, pimpinan Bank Mega Syariah Kota Palu akan membina mulai setiap pegawainya. Dalam hal penerimaan saran atau masukan pimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu apapun itu akan diterima, jika itu menyangkut untuk kemajuan instansi. Di Kantor atau instansi pemerintah jelas ada SOP (Standart Operasional pegawai) dimana SOP tersebut

⁵⁵ Salim Dahlan, Security. "Wawancara", Bank Mega Syariah Kota Palu: 23 April 2021

sudah jelas menerangkan bahwa setiap pegawai ada standarnya untuk melakukan pekerjaannya. Jika ada pekerjaan yang tidak tepat waktu penyelesaiannya, maka akan di panggil dan di tanyai kenapa dan dibantu dengan rekan rekan yang sebagiannya. Pimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu sudah memenuhi standart kepemimpinan, sudah memenuhi keluhan dari bawahannya, mampu memberikan pengarahan kepada bawahannya, pimpinan disini sudah memberikan motivasi-motivasi dan dorongan yang cukup berpengaruh dalam rangka peningkatkan kinerja pegawai.

C. Kemampuan Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu

Kemampuan individu (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor yaitu antara lain: kemampuan intelektual (IQ) kemampuan fisik dan kemampuan emosional (EQ)⁵⁶.

1. Kemampuan Intelektual (IQ)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Pekerjaan membebankan tuntutan-tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual. Terkait dengan kemampuan intelektual pegawai Bank Mega Syariah kota Palu berikut pernyataan dari dua informan

Informan pertama dilakukan pada hari Rabu 21 April 2021 pukul 16:09 WITA, peneliti melakukan wawancara dengan bapak Haga Kaporina selaku

⁵⁶ Robins, *Perilaku*

Branch Manager yang menjelaskan tentang bagaimana kemampuan individu mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu:

"Pencapaian saya selama menjabat disini menurut saya sudah alhamdulillah de, cukup membanggakan karena sejauh ini kami telah berhasil mendapatn sejumlah piagam penghargaan untuk bank ini seperti: berhasil menjadi bank terbaik 1 dalam perolehan NoA tertinggi di bulan november 2020, mendapat penghargaan atas pemenang foto kreatifitas cabang terbaik, mendapatkan entitled to get cashback reward, mendapatkan sertifikat penghargaan sebagai sponsorship pada ajang pemilihan duta wisata Indonesia Sulawesi Tengah pada tahun 2019. Di Bank ini kami tak jarang berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan di lembaga pendidikan dan oleh karenanya kami berhasil mendapatkan sertifikasi penghargaan atas partisipasi bank sebagai sponsorship dalam kegiatan Dies Natalis Ke-39 dan pekan akademik universitas tadulako. Hal tersebut tidak terlepas dari kerjasama yang dilakukan di bank ini. Saya selalu memberikan motivasi kepada pegawai-pegawai saya agar mampu bekerja dengan baik. Di bank ini kami sangat memanfaatkan fasilitas yang tersedia untuk menunjang kinerja yang dijalankan. Pembuatan konsep kerja adalah hal yang penting dilakukan dalam membuat sistem kerja baru. Hal ini dilakukan agar kinerja yang akan dijalankan bisa lebih terarah, efisien dan efektif. Tidak hanya itu pengetahuan yang dimiliki juga sangat membantu dalam mengatasi masalah terkait dengan kinerja yang dijalankan. Untuk itu wawasan yang luas sangat dibutuhkan oleh seorang individu dalam bekerja agar pekerjaan yang dia jalankan tidak hanya bermanfaat bagi pribadinya namun juga bisa memberikan maanfaat bagi lembaga atau organisasinya".⁵⁷

Dari penjelasan diatas menyatakan bahwa pengetahuan atau kemampuan intelektual (IQ) yang dimiliki seorang individu atau pegawai membantu dalam mengatasi masalah terkait dengan kinerja yang dijalankan karena mereka akan mampu memahami apa yang harus mereka lakukan dengan tugas yang diberikan kepada mereka sehingga mampu membantu dalam mencapai tujuan dari organisasi atau lembaga. Sejalan dengan Informan pertama, bapak Dicky Prayudha memberikan penjelasannya terkait dengan kemampuan individu yang mengemukakan:

"Selama saya bekerja di Bank ini alhamdulillah pencapaian yang saya raih cukup memuaskan, baik bagi saya pribadi maupun lembaga. Itu dibuktikan ketika saya berhasil mendapatkan reward terkait dengan pencapaian di kategori pembukaan rekening terbaik se-Indonesia di cabang Palu untuk Bank Mega Syariah pada tahun 2020. Ini semua juga tidak terlepas dari kerja sama yang baik

⁵⁷ Haga Kaporina, Branch Manager, "Wawancara", Bank Mega Syariah Kota Palu: 21 April 2021

antara saya dan rekan-rekan kerja saya. Disini kami saling membantu dalam melakukan pekerjaan dan alhamdulillah kerjasama antara pegawai disini cukup membanggakan karena apabila salah satu pegawai mengalami kesulitan dalam mengatasi masalah disini kami sama-sama dalam mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut. Pemahaman saya terkait dengan pekerjaan yang saya jalankan, kalau menurut saya pribadi saya sudah cukup mengetahui dan memahami tentang tugas atau pekerjaan yang di amanah kan kepada saya, ini juga tidak terlepas dari banyaknya pengalaman yang saya dapatkan dilapangan, dorongan dan motivasi dari pimpinan serta rekan-rekan kerja yang bekerjasama dengan baik. Namun meskipun begitu saya juga tetap belajar dari berbagai media baik itu media online ataupun dari buku-buku untuk lebih menambah wawasan saya dan menerapkannya agar kemampuan saya lebih terasa dengan baik. Karena harapan saya adalah bisa menyumbangkan kemampuan saya yang terbaik untuk kemajuan dan pencapaian tujuan dari lembaga ini. Terkait dengan teguran dari pimpinan saya biasanya hanya memberi teguran yang wajar-wajar saja, pimpinan saya juga jarang menegur karena beliau adalah orang yang baik. Saya biasanya memberikan pendapat ketika ada suatu permasalahan terkait dengan pekerjaan bersama di bank ini, dan saya memperhatikan ritme. Ritme itu cara kita dalam melakukan sesuatu untuk memudahkan diri kita sendiri. Dalam mengatasi perbedaan kami saling mencari solusi bersama, biasanya mencari jalan tengah untuk mengatasi perbedaan tersebut.”⁵⁸

Dengan demikian kemampuan individu dari pernyataan Bapak Haga dan Bapak Dicky penulis menyimpulkan bahwa kemampuan intelektual dari seorang individu sangatlah penting dalam menunjang kinerja yang dilakukan dan mampu memberikan dampak positif bagi pribadi maupun bagi lembaga. Hal tersebut dibuktikan dengan pencapaian yang berhasil diraih oleh Bank Mega Syariah Kota Palu. Selain itu kerjasama yang baik akan menciptakan kemampuan yang baik bagi seorang individu. Itu dibuktikan dengan pencapaian yang telah diraih oleh bapak dicky prayudha sebagai funding officer. Selain itu wawasan yang dimiliki oleh seorang pegawai juga penting dalam mempengaruhi kinerja. karena menurut beliau kemampuan dalam melakukan kinerja sebagai seorang pegawai tidak terlepas dari wawasan yang dimiliki terkait tugas yang diberikan, tidak hanya itu pengalaman kerja juga sangat dibutuhkan dalam memaksimalkan kemampuan kerja seorang individu. Dengan demikian apabila seorang pegawai

⁵⁸ Dicky Prayudha, Retail Funding Officer, “Wawancara”, Bank Mega Syariah Kota Palu: 21 April 2021

memiliki kemampuan yang maksimal, baik dalam mengatasi perbedaan, mencari solusi, bekerjasama dengan baik dan memiliki wawasan akan menciptakan kinerja yang membanggakan bagi pribadi maupun lembaga.

2. Kemampuan Emosional (EQ)

Kemampuan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan wawancara dengan ibu Dea selaku pegawai operasional yang menjelaskan tentang bagaimana kemampuan individu yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu:

“Pencapaian saya selama bekerja di Bank ini alhamdulillah sudah cukup memuaskan bagi saya pribadi, karena saya pada awal kerja disini posisinya sebagai CS (Customer Service), dan sekarang diangkat menjadi pegawai operasional yang istilahnya saya sudah naik jabatan di bank ini. Ketika bekerja sebagai CS saya lebih meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah, kemudian saya dipindahkan ke bagian operasional yang tugasnya itu berurusan langsung dengan laporan-laporan keuangan. Alhamdulillah pemahaman saya terkait pekerjaan yang saya jalankan saat ini sudah cukup baik. Karena di Bank ini biasanya tiap minggu itu ada namanya tes untuk mengasa wawasan para pegawai, dan setelah itu pegawai yang mengikutinya akan diberikan sertifikat dari kegiatan tersebut. Kerja sama yang kami lakukan disini itu lebih mengedepankan kekeluargaan. Untuk teguran sendiri alhamdulillah saya belum mendapatkan teguran karena menurut saya pribadi saya sudah menerapkan kedisiplinan yang baik selama bekerja disini. Untuk mencapai tujuan bersama kami disini melakukan musyawarah bersama atau diskusi, dan tak jarang saya memberikan saran dan pendapat saya terkait dengan masalah ataupun hal yang dibahas, karena pada saat diskusi tersebut pimpinan akan menampung semua aspirasi dari para pegawai-pegawainya untuk mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan bersama. Sejauh ini dalam mengatasi perbedaan kami biasanya saling menyesuaikan diri tanpa harus memandang status masing-masing”⁵⁹

Mengenai kemampuan individu ibu Dea menjelaskan bahwa kualitas diri yang dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan sangatlah penting, karena akan membantu pegawai tersebut dalam peningkatan kinerjanya. Misalnya dalam melakukan pelayanan kepada nasabah, ibu dea lebih meningkatkan kualitas pelayanannya agar nasabah pada Bank Mega Syariah juga merasa puas. Dengan

⁵⁹ Dea, Pegawai Operasional, “Wawancara”, Bank Mega Syariah Kota Palu: 22 April 2021

demikian ibu Dea memiliki kemampuan emosional yang meliputi kemampuan sosial komunikasi yang dalam hal ini yaitu pelayanan kepada nasabah. Sejalan dengan hal ini informan berikutnya yaitu ibu Fathirah selaku Customer Service juga menjelaskan terkait dengan kemampuan yang dimilikinya mengemukakan bahwa:

“Dibank ini saya sangat menegakkan kedisiplinan dengan baik, dan juga senantiasa menjalankan aturan-aturan di bank ini. Tugas saya disini sebagai customer service jadi berhadapan langsung dengan masyarakat. Alhamdulillah pencapaian saya selama menjabat dipekerjaan ini cukup baik dan membanggakan menurut saya pribadi. Karena saya pernah diberikan reward uang tunai dari pimpinan atas hasil kerja saya terkait dengan kedisiplinan kerja dan kualitas pelayanan yang saya berikan kepada nasabah yang melakukan transaksi di bank ini. Pimpinan saya juga biasanya memuji saya. Pemahaman saya terkait dengan pekerjaan saya alhamdulillah saya sangat mengerti karena pengalaman kerja saya disini juga cukup lama. Apalagi dibank ini juga sering mengadakan seminar pelatihan kerja untuk pegawai yang biasanya itu diadakan seminggu sekali. Jadi itu juga menjadi wadah untuk saya dalam menambah wawasan saya. Tidak hanya itu saya juga memanfaatkan media online untuk belajar, karena bagaimanapun saya harus tetap terus belajar karena zaman tidak akan terus seperti ini. Jadi kita harus siap juga dengan tuntutan zaman. Karena menurut saya, dengan saya memiliki pengetahuan yang luas saya akan sangat dimudahkan dalam bekerja. Karena saya sudah tau apa yang saya harus lakukan ketika suatu hari nanti mengalami masalah-masalah dalam pekerjaan. Selain itu kemampuan kerjasama dari rekan-rekan kerja saya juga cukup membantu saya dalam menghadapi masalah. Di bank ini kami sangat mengedepankan kerjasama dan saling membantu dalam mencari solusi, jadi dengan begitu saya sangat terbantu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya. Untuk teguran sendiri alhamdulillah sejauh ini saya belum pernah dapat teguran dari atasan de. Di bank ini pegawai biasanya berkontribusikan pendapatnya melalui rapat kerja atau diskusi bersama hal ini guna untuk mencari solusi atas sebuah masalah atau sarana dalam mengambil sebuah keputusan. Jika terdapat perbedaan pendapat maka kami akan mencari jalan tengah atau bermusyawarah untuk mencari solusi terbaik.⁶⁰

Terkait dengan kemampuan emosional (EQ) atau kemampuan bersikap Ibu Anisa juga merupakan seorang Teller yang bertugas melayani nasabah. Pejelasan beliau terkait dengan kemampuan individu sejalan dengan kedua informan sebelumnya. Ibu Dea mengemukakan bahwa:

“Pencapaian saya selama menjabat disini cukup memuaskan menurut saya pribadi. Posisi saya disini adalah sebagai Teller yang secara langsung bertugas

⁶⁰ Fathira, Customer Service, “Wawancara”, Bank Mega Syariah Kota Palu: 23 April 2021

melayani nasabah, jadi saya sangat memperhatikan kualitas pelayanan yang saya berikan kepada nasabah kami. Alhamdulillah pada bulan desember tahun kemarin kami mendapatkan sertifikat penghargaan Terbaik I dalam perolehan NoA tertinggi di bulan November 2020. Pelayanan yang saya lakukan sangat mempengaruhi kualitas kerja saya, tingkat kepuasan dan keberlangsungan bank ini. Apabila saya memberikan pelayanan yang kurang ramah, misalnya judes, marah-marah ataupun emosian dalam melayani nasabah otomatis nasabah akan merasa tidak nyaman bertransaksi dan hal itu secara tidak langsung akan mengakibatkan kerugian di bank ini. Tidak hanya itu pasti saya akan kena marah dari pimpinan saya. Jadi menurut saya selain memiliki ilmu kita juga harus mampu memiliki attitude yang baik dalam bekerja, karena itu akan memudahkan kita dalam menyesuaikan diri dari berbagai hal yang akan terjadi. Kerjasama yang dijalin di bank ini tidak hanya antar pegawai namun pimpinan kami juga tak jarang ikut andil dalam mengatasi masalah dan bekerjasama mencari solusi. Sejauh ini untuk teguran dari pimpinan itu jarang saya dapatkan karena alhamdulillah saya menjalankan kedisiplinan kerja dengan baik. Saya bekerja dengan penuh kehati-hatian dan selalu memperhatikan resiko yang akan saya dapatkan apabila melanggar aturan kerja. Selain itu pemahaman saya terkait dengan tugas yang diberikan kepada saya alhamdulillah saya cukup paham dan tau apa yang harus saya kerjakan. Karena meskipun saya hanya lulusan Sekolah Menengah Atas alhamdulillah saya bisa menambah wawasan saya melalui pengalaman kerja saya selama disini. Selain itu saya juga banyak belajar dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Karena sekarang ini teknologi sudah semakin maju jadi kita bisa memanfaatkannya untuk belajar lebih banyak lagi. Dalam bekerja pasti tidak terlepas dari perbedaan apalagi sesama pegawai pasti ada saja masalah yang terjadi karena perbedaan pendapat namun kami tetap mngedepankan musyawarah untuk mencari solusi dari sebuah masalah, serta kedewasaan dalam bersikap juga sangat diperlukan.”⁶¹

Dari wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa Kemampuan individu yang dimiliki ibu Dea, Fathirah dan Annisa cenderung mengarah pada kemampuan bersikap seorang pegawai dalam menghadapi dan mengatasi berbagai masalah yang terjadi. Selain itu mereka menyatakan bahwa kedisiplinan diri perlu dalam menunjang kinerja agar menghasilkan kerja yang baik dan membanggakan.. Pegawai di bank Mega Syariah kota Palu sangat menegakkan kedisiplinan kerja dengan baik sehingga memberikan kebanggaan baik bagi pribadi maupun lembaga. Selain itu berdasarkan penjelasan ibu fathirah kerjasama yang dibangun antara pegawai di bank mega syariah sangat mengesankan karena bisa membantu dalam mengatasi dan mencari solusi sebuah masalah terkait kinerja yang dijalankan. Kemampuan intelektual pegawai di bank mega cukup memadai

⁶¹ Anisa, Teller, "Wawancara", Bank Mega Syariah Kota Palu: 23 April 2021

karena didukung dengan fasilitas serta diadakannya kegiatan pelatihan kerja. Dengan demikian pegawai mampu mengevaluasi sejauh mana wawasan yang ia miliki terkait dengan pekerjaan yang ia jalankan selama ini. Selain dari kemampuan intelektual kemampuan emosional yang baik antara pegawai juga memberikan dampak positif bagi para pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu dalam menjalankan pekerjaannya. Karena para pegawai sangat mengedepankan kerjasama dan saling membantu dalam bekerja. Sehingga kesulitan-kesulitan yang dialami selama bekerja dapat teratasi dengan baik. Selain memiliki kemampuan Intelektual seorang pegawai harus memiliki kemampuan bersikap baik atau memiliki attitude dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu tidak hanya sekedar memiliki kemampuan intelektual saja namun seorang harus mampu memiliki kemampuan bersikap baik dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Peneliti melakukan wawancara terkait dengan kemampuan individu dengan Bapak Salim Dahlan selaku Security di Bank Mega Syariah Kota Palu mengemukakan bahwa:

“Pencapaian saya selama bekerja disini alhamdulillah menurut saya pribadi cukup baik. Karena saya juga telah menjalankan tugas saya dengan baik, selalu mematuhi aturan kerja dibank ini dan selalu melaksanakan kedisiplinan dengan baik. Alhamdulillah juga de atas kinerja yang saya lakukan pimpinan saya terkadang memberikan gaji tambahan untuk saya sebagai bonus. Untuk mengasah kemampuan saya sebagai security. Saya biasanya olahraga sedikit dipagi hari de, biasanya sebelum berangkat kerja. Karena sebagai security saya harus memiliki kemampuan fisik yang baik agar kinerja saya juga baik. Sehingga saya bisa dipercayakan untuk tetap bekerja disini. Untuk kerjasama yang biasanya kami lakukan disini itu biasanya kalau saya membantu pegawai lain dalam mengerjakan tugasnya. Biasanya saya juga membantu teller menangani nasabah. Yah seperti itu de. Kalau untuk mengatasi perbedaan kami sama-sama saling menyesuaikan diri. Karena pasti tetap ada yang namanya perbedaan baik itu perbedaan sikap maupun

pendapat. Karena apabila kita mampu menyesuaikan diri terhadap masalah yang kita atasi maka kita akan mampu bekerja dengan baik. Karena tujuan saya disini tidak hanya semata-mata ingin mendapatkan materi de, tetapi juga bisa memberi manfaat bagi orang lain dan bank ini".⁶²

Dari penjelasan bapak Salim Dahlan diatas menjelaskan kemampuan fisik yang dimiliki akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan. Karena menurutnya kemampuan fisik yang baik akan membuat kinerja menjadi baik pula. Sehingga kinerja yang baik akan menciptakan pencapaian yang baik, yang bisa membanggakan bagi pribadi maupun lembaga. Pegawai pada Bank mega syariah kota Palu selalu mengedepankan kerjasama dalam bekerja. mereka senantiasa membantu rekan kerja mereka dalam mengatasi masalah pekerjaannya dan bekerjasama mencari solusi atas sebuah masalah.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan observasi dilapangan dan wawancara dengan 6 pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu, menunjukkan bahwa disana menerapkan model gaya kepemimpinan inspiratif, kharismatik dan demokratik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil wawancara, yaitu , yaitu ketika pimpinan yang mampu memberikan inspirasi kepada pegawainya melalui dorongan dan motivasi. Selain itu pimpinan yang bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi bawahan, sering melakukan koordinasi dengan bawahan, bertanggung jawab dengan perbuatannya, dan jika ada bawahan mempunyai masalah ikut menyelesaikan masalah membuat para pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu merasa senang terhadap pimpinan. Pimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu juga memiliki keterbukaan dengan pegawainya dan bahkan sangat memahami tentang perbedaan-perbedaan antar pegawai, ketika ada masalah atau perseteruan antar pegawai pimpinan tersebut melakukan pemanggilan dan pembinaan,

⁶² Salim Dahlan, Security, "Wawancara", Bank Mega Syariah Kota Palu: 23 April 2021

memberikan arahan kepada pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian gaya kepemimpinan inspiratif, kharismatik dan demokratik yang diterapkan oleh pimpinan tersebut membuat semangat kerja pegawai meningkat yakni dengan usaha seorang pemimpin memberikan nasehat, memberikan motivasi kepada pegawai membuat pegawai dapat merasakan kehangatan dalam kepemimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Terry dalam Thoha (2010) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Manusia diutus kemuka bumi untuk menjadi khalifah atau pemimpin. Dalam konsep islam, semua orang adalah pemimpin paling tidak dalam lingkungan sendiri atau ia merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri. Jadi jika konsep ini disadari, menjadi pemimpin bukanlah sesuatu yang istimewa, jabatan ini selalu ada sepanjang hayat manusia. Sesuai dalam hadist riwayat Muslim yang menyatakan bahwa :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أَنَّهُ قَالَ « أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ » (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Terjemahannya:

Dari Ibn Umar r.a.Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata :”Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelolaharta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.“ (Hadist riwayat Muslim)⁶³

⁶³ Muslim, <https://tafsirq.com/hadits/muslim>, (Diakses, Mei 2021)

Hal yang paling mendasar yang dapat diambil dari hadis diatas adalah bahwa dalam level apapun, manusia adalah pemimpin termasuk bagi dirinya sendiri. Setiap perbuatan dan tindakan memiliki resiko yang harus dipertanggungjawabkan. Setiap orang adalah pemimpin meskipun pada saat yang sama setiap orang membutuhkan pemimpin ketika ia harus berhadapan untuk menciptakan solusi hidup di mana kemampuan, keahlian, dan kekuatannya dibatasi oleh sekat yang ia ciptakan sendiri dalam posisinya sebagai bagian dari komunitas. Kata kuncinya adalah kepemimpinan melekat kepada masing-masing individu, sesuai dengan tingkat kepemimpinannya. Setiap orang adalah pemimpin, minimal untuk dirinya sendiri. Memimpin diri sendiri adalah dengan cara menghindari segala aktivitas yang negatif, baik jasmani maupun rohani. Bila ditinjau dari perannya, masing-masing punya tanggung dan tanggung jawabnya sendiri. Siapapun mereka, baik seorang kepala rumah tangga, ibu rumah tangga, maupun parapembantu yang bekerja di rumah. Tanggung dan peran dalam kepemimpinan ini, harus dilaksanakan secara benar dan proporsional, sehingga akan memunculkan harmonisasi.

Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah nanti di akhirat. Kepemimpinan yang tidak dijalankan secara professional dan proporsional adalah penghianatan terhadap Allah dan Rasul-Nya. Sebagaimana dalam (Q.S Al-Qasas:41:28)

وَجَعَلْنَاهُمْ آيَةً يُدْعُونَ إِلَى النَّارِ وَالْيَوْمَ الْقِيَامَةِ لَا يُنصَرُونَ

Terjemahannya:

“Dan Kami jadikan mereka pemimpin-pemimpin yang menyeru (manusia) ke neraka dan pada hari kiamat mereka tidak akan ditolong”.⁶⁴

Tafsir:

“Allah berfirman, "Mereka Kami jadikan sebagai orang-orang yang mempropagandakan kekufuran yang menyeret ke neraka. Dan mereka tidak akan mendapatkan seseorang yang dapat menolong dan mengeluarkan mereka dari siksa ini pada hari kiamat”⁶⁵

Pada Bank Mega Syariah kota Palu untuk meningkatkan kinerja pegawainya pihak Bank mengadakan pelatihan kerja. Hal ini bertujuan untuk mengasah kemampuan pegawai sehingga perusahaan dapat menilai sejauh mana pemahaman seorang pegawai terhadap kinerja yang dilakukannya. Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, perubahan sikap, dan perilaku dalam bekerja. Perkembangan teknologi yang semakin berkembang menuntut pegawai memiliki kemampuan yang sesuai. Kemampuan, keterampilan akan semakin baik apabila diasah secara berkelanjutan. Peningkatan keterampilan teknis akan diutamakan dalam pelatihan yang akan diberikan perusahaan terhadap pegawai. pelatihan kerja dilakukan perusahaan agar produktivitas dapat tercapai. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.

Terkait dengan Kemampuan Individu Berdasarkan observasi dilapangan dan wawancara dengan 6 pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu, menunjukkan bahwa kemampuan individu yang dimiliki para pegawai di Bank Mega Syariah kota Palu telah mencakup kemampuan intelektual (IQ), Kemampuan Emosional

⁶⁴ Departemen Agama. *Al-Quran*, 390

⁶⁵ Quraish Shihab. <https://tafsirq.com/46-al-Qasas/ayat-41>, (diakses 22 Mei 2021)

(EQ), dan kemampuan fisik. Kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dilakukan dan menciptakan nama baik bagi perusahaan. Seorang manajer di bank mega syariah kota Palu memiliki kemampuan intelektual yang memadai sehingga ia telah mampu memanfaatkan pengetahuan dan fasilitas yang tersedia, dan telah menerapkan kepemimpinan yang efektif. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Blanchard mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain⁶⁶: 1) Kemampuan teknis (*technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training; 2) Kemampuan sosial (*social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif; dan 3) Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Kemampuan yang dimiliki Pegawai pada bank mega syariah kota Palu memenuhi 3 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual (IQ) yakni Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar. Pegawai pada bank mega menambah wawasan mereka dengan membaca dan belajar dari sumber-sumber bacaan dan mendengar motivasi-motivasi baik motivasi secara eksternal maupun internal, sehingga mampu memahami terkait dengan tugas yang mereka jalankan. 2) Kecepatan perceptual yaitu kemampuan

⁶⁶ Sondang P. Siagian. *Teori*

mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat. Mengenal perbedaan yang ada diantara pegawai dan saling menyesuaikan diri untuk mengatasi perbedaan tersebut. 3) Penalaran induktif kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahaanya. Pegawai pada bank mega syariah kota Palu Memecahkan masalah dengan mencari solusi dan mengenal urutan logis dalam suatu masalah yang akan dipecahkan.

Kemampuan fisik yang baik juga dimiliki pegawai pada bank mega syariah kota Palu, contohnya bapak harun sebagai security pada bank mega syariah kota Palu. Ia melatih kemampuan fisiknya melalui olahraga, karena sebagai seorang security dituntut untuk mampu melindungi Bank dari ancaman kejahatan. Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda. Individu yang sehat dan kuat berpeluang menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yaitu terdiri dari: faktor-faktor kekuatan (dinamik, otot bawah, statis dan eksposif), faktor-faktor fleksibilitas (jangkauan dan dinamik), serta faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

Kecerdasan emosional yang dimiliki Pegawai bank mega syariah kota Palu meliputi lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima yaitu:

- a) Kesadaran diri, yakni kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan.

- b) Motivasi pribadi, yakni yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang, visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat, dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka.
- c) Pengaturan diri atau kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi.
- d) Empati, kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal.
- e) Kemampuan sosial dan komunikasi, yakni yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama.

Kemampuan yang dimiliki seorang individu sangat menentukan kinerja yang ia kerjakan Allah SWT. Berfirman dalam (Q.S An-Nahl:8:16)

وَالْخَيْلِ وَالْبِغَالِ وَالْأَحْمِيرَ لِتَرْكَبُوهَا وَزِينَةً وَيَخْلُقُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahannya:

“dan (Dia telah menciptakan) kuda, bagal dan keledai, agar kamu menungganginya dan (menjadikannya) perhiasan. Dan Allah menciptakan apa yang kamu tidak mengetahuinya”.⁶⁷

Tafsir:

“Dia telah menciptakan kuda, baghal (peranakan kuda dan keledai) dan keledai untuk menjadi kendaraan kalian dan hiasan yang menyenangkan hati kalian. Allah akan menciptakan sarana transportasi yang tidak kalian ketahui dari segala apa yang ditundukkan Allah untuk manusia jika kalian mau berpikir dan mengerahkan segala potensi yang ada”.⁶⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan setiap mahluknya dengan memiliki potensi dirinya masing-masing. Untuk itu manusia

⁶⁷ Departemen Agama. *Al-Quran*, 269

⁶⁸ Quraish Shihab. <https://tafsirq.com/46-an-nahl/ayat-41>, (diakses 06 Juli 2021)

agar lebih berusaha mengembangkan potensi yang sudah ada, karena dengan hal yang demikian dapat memberikan manfaat bagi dirinya maupun yang lainnya.

Kompetensi seorang individu mempunyai lima karakteristik yang dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) motives yaitu sesuatu secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan seseorang bertindak, (2) traits yaitu , karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi, (3) self-concept yaitu menitik beratkan pada sikap-sikap seseorang, nilai-nilai yang dianut/dipegang, atau citra diri (4) knowledge, kompetensi yang kompleks, menginformasikan bahwa seseorang memiliki kadar padabidang-bidang khusus., dan (5) skill yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik tertentu atau yang berhubungan dengan tugas-tugas memerlukan pikiran.⁶⁹

⁶⁹ Gibson, *Organisasi*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan dengan membahas tentang Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu. peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Di Bank Mega Syariah Kota Palu menunjukkan bahwa disana menerapkan model gaya kepemimpinan Inspiratif, Kharismatik dan Demokratik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil wawancara, yaitu ketika pimpinan yang mampu memberikan inspirasi kepada pegawainya melalui dorongan dan motivasi. Selain itu pimpinan yang bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi bawahan, sering melakukan koordinasi dengan bawahan, bertanggung jawab dengan perbuatannya, dan jika ada bawahan mempunyai masalah ikut menyelesaikan masalah membuat para pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu merasa senang terhadap pimpinan. Pimpinan di Bank Mega Syariah Kota Palu juga memiliki keterbukaan dengan pegawainya dan bahkan sangat memahami tentang perbedaan-perbedaan antar pegawai, ketika ada masalah atau perseteruan antar pegawai pimpinan tersebut melakukan pemanggilan dan pembinaan, memberikan arahan kepada pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian gaya kepemimpinan inspiratif, kharismatik dan demokratik yang diterapkan oleh pimpinan tersebut membuat semangat kerja pegawai meningkat yakni dengan usaha seorang pemimpin memberikan nasehat, memberikan motivasi kepada pegawai membuat pegawai dapat

merasakan kehangatan dalam kepemimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Kemampuan yang dimiliki pegawai Bank Mega Syariah kota Palu meliputi:
 - a) Kemampuan Intelektual (IQ) yang memenuhi 3 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual (IQ) yakni Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar. Pegawai pada bank mega menambah wawasan mereka dengan membaca dan belajar dari sumber-sumber bacaan dan mendengar motivasi-motivasi baik motivasi secara eksternal maupun internal, sehingga mampu memahami terkait dengan tugas yang mereka jalankan. 2) Kecepatan perceptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat. Mengenal perbedaan yang ada diantara pegawai dan saling menyesuaikan diri untuk mengatasi perbedaan tersebut. 3) Penalaran induktif kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya. Pegawai pada bank mega syariah kota Palu Memecahkan masalah dengan mencari solusi dan mengenal urutan logis dalam suatu masalah yang akan dipecahkan.
 - b) Kemampuan fisik yang meliputi sembilan kemampuan fisik dasar yaitu terdiri dari: faktor-faktor kekuatan (dinamik, otot bawah, statis dan eksposif), faktor-faktor fleksibilitas (jangkauan dan dinamik), serta faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

- c) Kecerdasan emosional yang meliputi lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima yaitu: 1) Kesadaran diri, yakni kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan. 2) Motivasi pribadi, yakni yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang, visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat, dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka. 3) Pengaturan diri atau kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi. 4) Empati, kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal. 5) Kemampuan sosial dan komunikasi, yakni yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama.

B. Implikasi Penelitian

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan dari pembahasan skripsi ini, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Pimpinan Bank Mega Syariah agar terus berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawainya melalui gaya kepemimpinan yang mampu mengayomi pegawai, yang mampu memperhatikan pegawai dan mampu bersikap tegas dalam menindaki pegawai serta menyediakan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai untuk membantu pengembangan kemampuan pengetahuan

- para pegawai agar memberikan kualitas kerja yang baik bagi lembaga atau perusahaan.
2. Untuk peneliti dan mahasiswa agar kedepannya dapat mengkaji lebih dalam tentang Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diharapkan dapat memberikan acuan dalam penelitian yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama. *"Al-Quran dan Terjemahan"*. Jakarta: PT. Kumdasmoro, 2012
- Adam Yusuf. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol"* Skripsi tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Palu, 2019.
- Ali, Muhammad dan Muhammad Ansori. Cet, I; Jakarta: Bumi Aksara, *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara. 2014
- Amirman, Ine dan Zainal Arifin. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta Bumi aksara. 1992
- Anwar, Prabu.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT. Remaja Rosadakarya. Bandung. 2000.
- Bank Mega Syariah, *Bank Mega Syariah Pdf*, situs PT bank Syariah Mega Annual Raport, website. www.megasyariah.co.id. 2010.
- Corey, Gerald. E. Koeswara. *Teori dan praktek dari konseling dan psikoterapi*. Jakarta: ERESKO, 2005
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo, 2011
- Gibson,dkk. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi 5. Jakarta : Penerbit Erlangga, 2002.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. BumiAksara, 2011.
- Heidjrachman Dan Husnan Suad. *Manajemen Personalia*. Penerbit: BPFE UGM, Yogyakarta, 2002.
- Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Irham, Fahmi. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta Bandung
- Nawawi, Hadri H. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta :Penerbit Gajah Mada University Press, 2012.
- Novianda, Hera. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PosPusat Kota Medan Sumatera Utara*, Jurnal<http://eprints.umm.ac.id/33689/>., 2016.
- Ishak, Arepdan Henry Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bandung, 2005
- Rahman Arif. *"Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja"*

relawan (studi pada kantor ACT Cabang Sulteng)" (Skripsi tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Palu, 2020

Rivai, Veithzal, dkk *Pemimpin dan kepemimpinan dalam Organisasi*. Cet. 2 Jakarta: Rajawali Pers, 2014

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi* (Edisi 7. Ahli Bahasa Drs. Benjamin Molan. Edisi bahasa Indonesia; 2006.

Shihab, Quraish. <https://tafsirq.com/index>

Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet.2 Edisi 1. Jakarta, 2003

Snell, SA. "*Diagnosis Kinerja: Mengenali Penyebab Kinerja Buruh*", dalam A. Dale Tample (ED). *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis Kinerja*, Alih bahasa Cikmat, Jakarta : Elex MK, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta), 2009

Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2011.

LAMPIRAN

DAFTAR WAWANCARA

Gaya Kepemimpinan

1. Bagaimana tipe gaya kepemimpinan yang baik menurut pendapat bapak/ibu?
2. Bagaimana bapak/ibu sebagai seorang pemimpin dalam menyikapi bawahan yang melanggar aturan kerja?
3. Apa yang bapak/ibu lakukan sebagai seorang pimpinan ketika pegawai mengalami kecelakaan atau sakit akibat pekerjaannya?
4. Bagaimana bapak/ibu sebagai seorang pimpinan dalam menanggapi saran dan kritik dari bawahan?
5. apakah dalam memecahkan masalah bapak/ibu sebagai seorang pimpinan selalu melibatkan bawahan?
6. bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan bapak/ibu di Bank ini?
 - a. Apakah pimpinan bapak/ibu seorang pemimpin yang selalu siap menerima saran dan pendapat dari bawahannya?
 - b. Bagaimana sikap pimpinan bapak/ibu dalam menanggapi pegawai yang melanggar aturan kerja di Bank ini?
 - c. Bagaimana cara pimpinan bapak/ibu dalam meningkatkan kualitas pegawainya?
 - d. Bagaimana pimpinan bapak/ibu dalam memotivasi pegawainya?





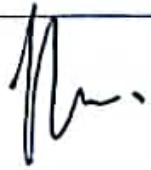

Kemampuan Individu

1. Sejauh manakah pencapaian yang telah bapak/ibu raih selama menjabat

dalam pekerjaan ini?

2. Sejauh manakah pemahaman atau pengetahuan bapak/ibu terkait dengan pekerjaan yang dijalankan saat ini?
3. Hal-hal apa saja yang pimpinan pernah berikan kepada bapak/ibu sebagai penghargaan atas usaha yang dilakukan selama bekerja?
4. Apa saja teguran yang pernah bapak/ibu dapatkan dari pimpinan selama bekerja disini?
5. Seperti apa kerjasama yang biasanya bapak/ibu lakukan dengan rekan kerja?
6. Apakah bapak/ibu pernah ikut serta dalam memberikan pendapat untuk mengatasi masalah dan untuk pencapaian tujuan bersama di Bank ini?
7. Bagaimana cara bapak/ibu mengatasi perbedaan dengan rekan kerja di bank ini?

DAFTAR INFORMAN

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	HAGA KAPORINA	BRANCH MANAGER	
2	DICKY PRAYUDHA	RETAIL FUNDING OFFICIER	
3	DEA RIZKY ARBITA	OPERATIONAL STAFF	
4	FATHIRAH	CUSTOMER SERVICE	
6	ANNISA	TELLER	
6	SALIM DAHLAN	SECURITY	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.iainpalu.ac.id email. humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 1475 / In.13 / F.IV / PP.00.9 / 04 /2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : : Izin Penelitian

Palu, 23 April 2021

Kepada Yth.
Pimpinan Bank Mega Syariah Kota Palu
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Sri Utari AK Lasuru
NIM : 17.3.12.0118
TTL : Diule, 11 Januari 2000
Semester : VIII
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Tombolotutu

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Analisis faktor Gaya Kepimimpinan Dan Kemampuan Individu Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan"**

Dosen Pembimbing :

1. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D.
2. Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I.

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk mengadakan penelitian di Bank Mega Syariah Cabang Palu

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.



Dr. H. Hadi Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

SURAT KETERANGAN
No. 010/BMS-PLU/2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga aktivitas kita sehari-hari senantiasa mendapat petunjuk, rahmat dan ridha Allah SWT.

Yang bertanda tangan dibawah ini Operation Manager PT. Bank Mega Syariah Kantor Cabang Palu. Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Sri Utari Ak Lasuru
Nim : 173120118

Adalah benar merupakan Mahasiswa IAIN Palu yang telah melakukan penelitian di Bank Mega Syariah KC Palu dengan judul Penelitian ***"Analisis faktor gaya kepemimpinan dan kemampuan individu yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Mega Syariah Kota Palu"***.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palu, 23 Juni 2021

PT. Bank Mega Syariah
KC Palu

MEGA
RIAH
Ria Anqriani
Operation Manager



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU
 الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
 Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: SRI UTARI AK. LASURI	NIM	: 173120118
TTL	: Diule.. II JANUARI 2000	Jenis Kelamin	: PEREMPUAN
Jurusan	: EKONOMI Syariah	Semester	: XII
Alamat	: Jl. Kambaaja	HP	: 085340060905

Judul :

- o Judul I
 ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
 PEGAWAI PADA BANK MEGA SYARIAH KOTA PALU ✓
- o Judul II
 PENGARUH PEMBIAYAAN MUDHARABAH DAN MURABAHAH
 TERHADAP PROFITABILITAS BANK MEGA SYARIAH KOTA
 PALU
- o Judul III
 ANALISIS LAPORAN REALISASI ANGGARAN PADA DINAS
 TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. BUL. TAHUN
 ANGGARAN 2013 - 2017

Palu, 16 September 2020
 Mahasiswa,

SRI UTARI AK. LASURI
 NIM 173120118

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : *Nurdin - M-Com-PhD*
 Pembimbing II : *Syorkullah MS-SAg-MSi*

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Dan Pengembangan Kelembagaan,

Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
 NIP. 196903011999031005

Ketua Jurusan,

Dr. SITI MASYAHIDAH, M.Th.I
 NIP. 1967070199032005

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
NOMOR :226 TAHUN 2020**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU
TAHUN AKADEMIK 2019/2020**

- Membaca** : Surat saudara : Sri Utari AK Lasuru / NIM 17.3.12.0118 mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu dengan judul skripsi : Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bank Mega Syariah Kota Palu
- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
 - b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
 4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
 5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
 6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
 7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :** KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU TAHUN
AKADEMIK 2018/2019
- Pertama :** 1. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D. (Pembimbing I)
2. Syaifullah MS, S.Ag, M.S.I. (Pembimbing II)
- Kedua :** Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga :** Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2020.
- Keempat :** Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima :** Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 17 September 2019

Dekan,

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
NOMOR : 607 TAHUN 2021

TENTANG
TIM PENGUJI SKRIPSI/SARJANA FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
TAHUN AKADEMIK 2020/2021

- erhatikan : a. surat permohonan saudara: Sri Utari Ak. Lasuru NIM. 173120118 mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah (S Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Palu, tentang Ujian Skripsi/Sarjana pada program Strata Satu (S dengan Judul Skripsi: ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN INDIVIDU YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI BANK MEGA SYARIAH KOTA PALU
- ibang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Ujian Skripsi/Sarjana tersebut, dipandang perlu untuk membentuk Tim Penguji Ujian Skripsi/Sarjana,
b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam Keputusan ini dipandang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Tim Penguji Ujian pada Ujian Skripsi/Sarjana dimaksud.
- ngat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Pendidikan Nasional;
4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palu Menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
6. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Palu
7. Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu Nomor : 51/In.13/KP.07.6/01/2018 tanggal 10 Januari 2018 tentang Pengangkatan wakil rektor dan Dekan di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.

MEMUTUSKAN

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI/SARJANA FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TAHUN AKADEMIK 2020/2021.

- apkan : Penguji Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Palu, dengan susunan personalia dan jabatan masing-masing sebagaimana tersebut dalam daftar lampiran Keputusan ini.
- na : Tim Penguji tersebut bertugas :
1. Meneliti segala persyaratan calon yang akan diuji sesuai ketentuan yang berlaku.
 2. Melaksanakan Ujian serta meneliti calon dan selanjutnya melakukan Yudisium.
 3. Melaporkan hasil pelaksanaan Ujian Skripsi/Sarjana kepada Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam.
- at : Segala biaya yang timbul sebagai akibat penetapan keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Tahun Anggaran 2021.
- at : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah seluruh rangkaian kegiatan Uji Skripsi/Sarjana mahasiswa yang bersangkutan telah selesai dilaksanakan.
- at : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.



an :

Rektor IAIN Palu;
Yang bersangkutan.

DOKUMENTASI



Wawancara Terkait Gaya Kepemimpinan Dengan Bapak Haga Kaparina Selaku Branch Manager di Bank Mega Syariah Kota Palu (21 April 2021)



Wawancara Terkait Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu Di Bank Mega Syariah Kota Palu Dengan Bapak Dicky Prayudha (Funding Officer) Dan Ibu Fathirah (Customer Service). (21- 22 April 2021)



ncara Terkait Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Individu Dengan Ibu Dea Rizky Selaku Staff Operational (22 April 2021)



Tampak Depan Kantor Bank Mega Syariah Kota Palu (21 April 2021)



Sertifikat Penghargaan Terbaik 1 Dalam Perolehan NOA Tertinggi Di Bulan November 2020



.Piagam Penghargaan Pemenang Foto Kreatif Cabang Terbaik



am Penghargaan Atas Partisipasi Dalam Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Sri Utari Ak. Lasuru
Tempat, Tanggal Lahir : Diule, 11 Januari 2000
NIM : 173120118
Agama : ISLAM
Status : Belum Menikah/Mahasiswa
Alamat : Kel. Kulango Kab. Buol
No. HP : 085348060405
Email : sriutarilasuru11@gmail.com
Nama Ayah : Abdul Kadir R. Lasuru
Pekerjaan Ayah : PNS
Nama Ibu : Satria HR. Nggai
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga

B. Riwayat Pendidikan

- a. SD, Tahun Kelulusan : SDN 1 Biau Kabupaten Buol, Sulawesi Tengah, 2011
- b. MTS, Tahun Kelulusan : MTSN Biau Kabupaten Buol, Sulawesi Tengah, 2014
- c. SMK, Tahun Kelulusan : SMKN 1 Biau Kabupaten Buol, Sulawesi Tengah, 2017
- d. S1, Tahun Kelulusasn : Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Palu, 2021

C. Pengalaman Organisasi

- a. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ekonomi Syariah 2017

Palu, 11 Juli 2021



Sri Utari Ak. Lasuru
173120118