

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja (*performance*) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, acara, tugas, kegiatan yang tergambar melalui pencapaian sasaran, visi misi dan tujuan organisasi. Kinerja yang ada memiliki kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga dapat diukur dan diketahui pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau sekelompok orang.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Gibson dalam Wibowo (2010) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya.

Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai/ karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk menghasilkan pekerja yang lebih baik. Melihat pentingnya pegawai dalam suatu organisasi, maka setiap pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Salah satu unsur utama dalam meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan adalah sosok pemimpin yang mampu memotivasi dan mengikutsertakan bawahannya serta dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Sri Suranta, 2002). Pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan bebas untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan dipakai dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah setiap pemimpin yang mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan bersama-sama dengan pegawainya, juga memberikan motivasi dan perhatian pada

kebutuhan pegawainya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Burns dalam Yukl (2010) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tersebut. Dalam hal ini kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setuju bersama. Pendekatan transaksional menggunakan konsep mencapai tujuan sebagai kerangka kerja. Perusahaan dapat menerapkan *reward and punishment* sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Sukses tidaknya karyawan dalam pencapaian prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Selain gaya kepemimpinan untuk mendorong kinerja yang optimal, setiap pegawai harus bisa mengimplementasikan etika kerja yang Islami dalam menjalankan tugasnya. Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008). Etika kerja Islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestise sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan. Etika kerja Islami bukan hanya sekedar bekerja dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut

sebagai suatu cara bagi umat Islam dalam bekerjanya, untuk mengharapkan ridha Allah SWT.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Al-Ma'soem Jl. Cipacing No.22 Sumedang- Jawa Barat. Yayasan Al-Ma'soem merupakan salah satu yayasan yang bergerak di bidang pendidikan yang dimana 80% kurikulum umum dan 20% kurikulum berbasis Islam, yayasan ini menyelenggarakan program pendidikan tingkat TK, SD, SMP, SMA full day school/boarding school (pesantren siswa Al-Ma'soem-PSAM) dan perguruan tinggi Stikbanks Al-Ma'soem. Perkembangan yayasan sangat baik, di tambah ada nya prestasi kejuaraan yang telah diraih oleh para siswa/siswi Al-Ma'soem. Antara lain ada siswa SMP yang mewakili Indonesia pada olimpiade tingkat dunia di Belanda. Selain itu banyak sekali penghargaan-penghargaan yang diraih oleh Yayasan Al-Ma'soem. Yayasan Al-Masoem juga termasuk salah satu sekolah favorit yang banyak diminati. Salah satu yang melatarbelakangi keberhasilan Yayasan ini karena pengaruh dari pimpinan Yayasan Al-Maso'em.

Salah satu hal yang menarik pada Yayasan Al-Ma'soem ini yaitu dalam hal peningkatan kinerja, menerapkan kriteria penilaian bintang. Setiap pegawai, guru maupun staf lainnya yang mendapatkan bintang sesuai dengan kriteria penilaian maka akan mendapatkan *reward*, sedangkan pegawai yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi. Hal tersebut menjadi salah satu motivasi bagi para pegawai Yayasan Al-Ma'soem untuk melakukan tugasnya dalam menciptakan Yayasan yang dapat berdaya saing dengan program-program unggulannya dan tentunya melalui kinerja yang optimal dari para pegawainya. Hal ini berbanding

lurus dengan salah satu kriteria gaya kepemimpinan transaksional untuk memberikan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk menunjang peneliti dalam menggali informasi lebih lanjut mengenai kinerja dan gaya kepemimpinan transaksional maka peneliti melakukan *pra survey* dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari 10 pegawai, berdasarkan kuesioner yang dibagikan tersebut peneliti memperoleh tanggapan dari pegawai mengenai kinerja menjawab dengan jawaban setuju dari ke lima dimensi kinerja yaitu *quality*, *quantitas*, *timelines*, *effectiveness* dan *independence*. Namun pada pertanyaan indikator *timelines* ada sebagian pegawai yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, akan tetapi secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Yayasan Al-Ma'soem Bandung sudah cenderung bisa dikatakan baik. Sedangkan mengenai gaya kepemimpinan transaksional yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *contingen reward*, *active management by exception*, *laissez fairez/passive avoidant* beberapa pegawai ada yang menjawab sangat setuju dan sebagian pegawai ada pula yang menjawab setuju. Dalam hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang berprinsip pada *reward and punishment* ini sangat penting bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Dalam system dan kegiatan kesehariannya Yayasan Al-Ma'soem menggunakan etika kerja Islami, salah satunya adalah terciptanya lingkungan kerja yang harmonis antar pegawai, sopan terhadap bawahan atau atasan, tidak menjadikan manusia seperti mesin dalam hal pengerjaan tugas, amanah dalam mengerjakan tugas sesuai deskripsi pekerjaannya dan spesifikasi pekerjaannya,

selalu mengerjakan sesuatu dengan gotong royong, hingga adanya program sholat berjamaah dan sholat dhuha sebelum memulai pekerjaan, serta menyelenggarakan peringatan hari besar Islam dan lain-lain.. Berdasarkan pra kuesioner yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 10 pegawai menjawab setuju. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Yayasan Al-Ma'soem Bandung menerapkan etika kerja Islam dalam kesehariannya.

Berdasarkan hasil pra kuesioner sementara yang dilakukan dengan sebagian pegawai Yayasan Al-Ma'soem Bandung, pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam merupakan sesuatu yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga penelitian ini menjadi menarik, terlebih belum ada penelitian sebelumnya yang dilakukan di Yayasan Al-Ma'soem Bandung mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam terhadap kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah di Yayasan Al-Ma'soem Bandung diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian pegawai terhadap intruksi pimpinan dalam hal target waktu pengerjaan tugas sehingga terjadinya keterlambatan dalam pengerjaannya yang menandakan *timelines* sebagai indikator kinerja masih rendah.

2. Masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat yang menandakan kualitas sebagai indikator kinerja masih rendah.
3. Tekanan kerja terhadap pegawai untuk berkompetisi sehingga memicu adanya persaingan yang tidak sehat yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Yayasan Al-Ma'soem Bandung.
4. Dalam hal disiplin ada beberapa pegawai yang nyaman keluar tanpa memperhatikan jadwal yang membolehkan untuk keluar.
5. Kurangnya kesadaran individu pegawai terhadap salah satu dari unsur etika kerja Islam berupa tanggung jawab pada pekerjaan yang telah ditargetkan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Yayasan Al-Ma'soem?
2. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Yayasan Al-Ma'soem?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Etika Kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Al-Ma'soem?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Al-Ma'soem.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Etika Kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Yayasan Al-Ma'soem.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Etika Kerja Islam secara simultan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Al-Ma'soem.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik yang terlibat maupun tidak terlibat dalam penelitian ini dan pihak-pihak yang lain yang membutuhkan.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai.
 - b. Menjadi dasar referensi lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai macam-macam gaya kepemimpinan lainnya dan etika kerja islami dalam hubungannya terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan-masukan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Yayasan Al-Ma'soem untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam.

b. Bagi Akademik

Sebagai referensi dan bacaan ilmiah sehingga dapat digunakan sebagai acuan penulisan ilmiah dan penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai topik Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta mengetahui secara langsung bagaimana faktor tersebut mempengaruhi kinerja dengan mengaplikasikannya pada objek penelitian. Selain itu juga dapat menerapkan mata kuliah yang sudah di pelajari sebelumnya.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Bass dalam Yulk (2009) gaya kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Pemimpin mengubah dan memotivasi bawahannya dengan membuat mereka menyadari akan hasil kerjanya. Kepemimpinan transaksional mendasarkan pada prinsip transaksi dimana pimpinan memberikan imbalan atau penghargaan agar karyawan mampu memenuhi harapan pimpinan atau kinerja yang tinggi.

Dengan demikian semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional maka tingkat kinerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan transaksional rendah, maka tingkat kinerja akan rendah. Kepemimpinan transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi. Gaya kepemimpinan transaksional ini lebih menekankan kepada individu daripada kepentingan organisasi. Karena asumsi dengan mementingkan kepentingan individu, dalam hal ini para pegawainya, maka akan berdampak baik bagi organisasinya dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk menghalalkan segala cara termasuk korupsi yang banyak terjadi dewasa ini. Selain itu, faktor yang masih sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etika kerja Islam.

Menurut Asifudin (2004) etika kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/ aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapNya. Etika kerja Islam bagi karyawan sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, etika kerja Islam perlu ditanamkan khusus kepada setiap karyawan karena motivasi bekerja bukan hanya karena faktor materi tetapi karena adanya dorongan spritual atau bekerja untuk beribadah. Sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menanamkan etika kerja Islam kepada seluruh pegawai, sehingga pekerjaan dianggap sebagai kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, etika yang dominan dalam Islam yaitu menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (islah). Dengan prinsip ini dapat meningkatkan profesionalisme pegawai. Profesionalisme yang tinggi dapat

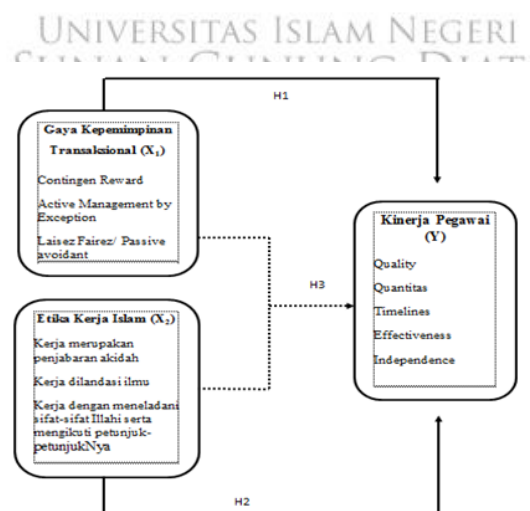
meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka etika kerja Islam ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan memimpin menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Hardiyanti Hendrik (2016) yang menyatakan gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Annidjatuz Zahra (2015) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori-teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Model Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah oleh peneliti (2018)

Gambar 1.1 Model Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan transaksional, etika kerja Islam, dan kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil |
|----|---|--|---|---|
| 1 | Fajar Rian Fitriano (2011) | Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga | Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan | Etos Kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga |
| 2 | Jublina Oktora, Mohamad Rizan, Sihol Situngkir (2012) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sanjayatama Lestari | Gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, motivasi, kompetensi dan kinerja | Variabel gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Harjoni Desky (2014) | Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe | Etos kerja islami, gaya kepemimpinan, kinerja | Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil |
|----|-----------------------------------|--|---|---|
| 4 | Mitra Hadisi (2014) | The Effect of Islamic Work Ethics on The Performance of Muslim Employees of Marketing Sector in Multinational Companies | Etika kerja islam, kinerja | Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja. |
| 5 | Annidjatuz Zahra (2015) | Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta | Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan | Etos kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta |
| 6 | Munawaroh (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru SMP Katolik Wijana Jombang | Gaya kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan transaksional, kinerja guru | Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang |
| 7 | Farantia Dindy Devintasari (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit di Kab.Temanggung) | Gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, quality of work life | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan rumah sakit di Kab. Temanggung. |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil |
|----|-------------------------------|---|---|---|
| 8 | Hardiyanti Hendrik (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari) | Gaya kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan | Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan |
| 9 | Ainun Salsabila (2017) | Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI | Etika Kerja Islam, Kinerja | Etika kerja islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 10 | Dindin Ahmad Toharudin (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat | Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etika Kerja Islam dan Kinerja Pegawai | Gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 11 | Yoga Anggara Putra (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Persero | Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan |

Sumber : Data diolah Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian secara umum gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian ini, perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian. Pada penelitian ini objek penelitiannya yaitu Yayasan Al-Ma'soem Bandung. Penelitian terdahulu juga terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda maka dari itu dijadikan dasar referensi dan tinjauan untuk penelitian saat ini.

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis I

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai.

Ha: Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis II

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai.

Ha: Terdapat pengaruh positif etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis III

Ho: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Ha: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam secara simultan terhadap kinerja pegawai.

