

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SUMUT KC SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi

Perbankan Syariah

Oleh :

IRMA YANI
1701270014



FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
SUMUT KC SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

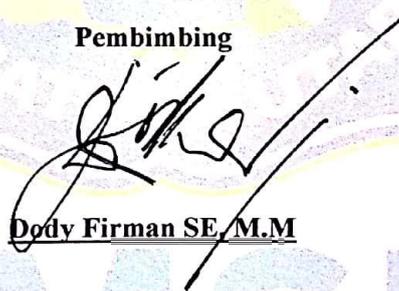
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh :

IRMA YANI
1701270014

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing


Dody Firman SE, M.M

U MSU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERSEMBAHAN

***Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri
Dan untuk kedua orang tua saya***

Ayahanda Zainul

Ibunda Asmah

Abanganda Bripda Indra Syahputra

Adinda Dahliyanti

Adinda Nur Atika

Adinda Adira Azzahra

Adinda Shofiya Khawla

***Serta sahabat-sahabat yang memberikan saya semangat
dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.***

Motto

***Kebahagiaan tidak bergantung pada kondisi luar, ia
diatur dari dalam diri.***

PERNYATAAN ORISINILITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Irma Yani
NPM : 1701270014
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 01 September 2021
Yang menyatakan



Irma Yani
1701270014

**PERSETUJUAN
SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
SUMUT KC SYARIAH MEDAN**

Oleh:

**IRMA YANI
1701270014**

*Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

**Medan, 01 September 2021
Pembimbing**



Dody Firman SE, M.M

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

Medan, 01 September 2021

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Irma Yani
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

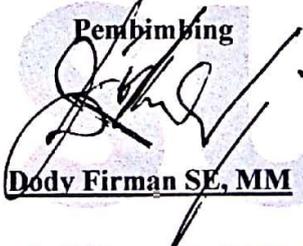
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Irma Yani yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMUT KC SYARIAH MEDAN ”**, maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satu (I) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

UMSU
Pembimbing

Dody Firman SE, MM
Unggul | Cerdas | Terpercaya

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Irma Yani

NPM : 1701270014

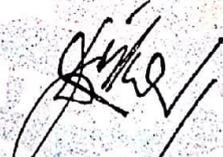
Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 01 September 2021

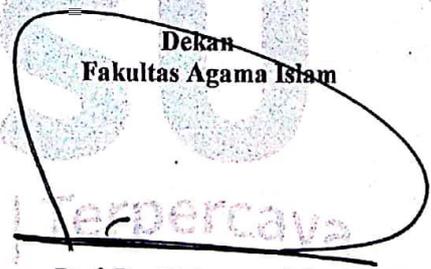
Pembimbing Skripsi


Dody Firman SE, MM

**Ketua Program Studi
Perbankan Syariah**


Dr. Rahmayati, M.E.I

**Dekan
Fakultas Agama Islam**


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Irma Yani
NPM : 1701270014
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Sidang : 23/09/2021
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Selamat Pohan, S.Ag, M.A
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, S.E, M.M



PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye

ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	Ain	‘	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
_ /	Fathah	A	A
- /	Kasrah	I	I
و_	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى_ /	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و_ /	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba = ك ت ب
- Fa"ala = ف ع ل
- Kaifa = ك ي ف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis diatas
ى — /	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis diatas
وُ	Dammah dan wau	Ū	U dan garis diatas

Contoh :

- Qala = ل ق ا
- Rama = ر م ا

- Qila = ق يلا

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) *Ta Marbutah* Hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, Kasrah dan <<*dammah*, transliterasinya (t).

2) *Ta Marbutah* mati

Ta marbutah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau ada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu pisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- *Raudah al-atfal* - *raudatul atfal* : لروضة الاطفال فا

- *al-Maidah al-munawwarah* : المدي نهالم نورة

- *talhah* : ط لحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah ataupun tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syahada atau tanda tasdid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- Rabbana : ربنا

- Nazzala : نزل

- Al-birr : البر

- Al-hajj : الحج

- Nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu :ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata

sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiyah di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- Ar-rajulu : الرجل
- As-sayyidiatu : السيدة
- Asy-syamsu : الشمس
- Al-qalamu : القلم
- Al-jalalu : الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- Ta^hkhuzuna : تاخذون
- An-nau^h : النوء
- Sai^hun : ساء
- Inna : ان
- Umirtu : امرت
- Akala : اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitnwudiⁱⁿalinnasilallazibibakkatamubarakan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafihi al-Qur^{an}
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisannya itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrunminallahi wafathunqariib
- Lillahi al-amrujami^{an}
- Wallahubikullisyaiⁱⁿ'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasahandalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Irma Yani, 1701270014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan , Pembimbing Dody Firman SE, MM

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan , Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan, untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan secara simultan.

Metode penelitian skripsi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data berupa kuesioner, sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda , uji T dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah bersyukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang masih memberi nikmat kesehatan dan keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan** “. Sholawat berangkaikan salam kepada nabi Muhammad SAW yang telah memberi risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang sampai sekarang ini masih dapat dirasakan bersama.

Adapun tujuan dan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata satu Perbankan Syariah di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan ini dapat terealisasikan dengan baik karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besanya kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai, kepada Ayahanda Zainul dan Ibunda Asmah yang terus memotivasi penulis dan yang selalu mendoakan penulis, dan kepada abang penulis, Bripda Indra Syahputra dan kepada adik- adik penulis, Dahliyanti, Nur Atika , Adira Azzahra , Shofiya Khawla, merupakan motivasi penulis paling besar untuk menyelesaikan laporan magang dengan baik.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani S.Pd.I, M.A selaku Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Rahmayati, M.E.I selaku Ketua Jurusan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Riyan Pradesya, SE, Sy MEI selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dody Firman SE, M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan masukan selama ini kepada penulis.
9. Bapak Rahmad Hidayat selaku Pimpinan di Kantor Bank Sumut KC Syariah Medan.
10. Bapak Zulfikar selaku Wakil Pimpinan di Kantor Bank Sumut KC Syariah Medan.
11. Seluruh Staf dan karyawan di Kantor Bank Sumut KC Syariah Medan.
12. Seluruh teman seperjuangan penulis yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka untuk itu penulis sangat mengharapkan saran, kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempatan penyelesaian skripsi ini.

Medan, 01 September 2021

Peneliti



IRMA YANI
1701270014

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II : LANDASAN TEORITIS	8
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Dimensi-Dimensi Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
e. Pengertian Penilaian Kinerja	13
f. Manfaat Penilaian Kinerja	14
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	15
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional	16
c. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transaksional.....	17

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional	18
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
b. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional	19
B. Penelitian yang Relevan	19
C. Kerangka Berfikir.....	23
D. Hipotesis.....	25
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Metode Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	28
D. Variabel Penelitian	29
E. Defenisi Operasional Variabel	29
F. Teknik Pengumpulan Data	30
G. Instrumen Penelitian.....	30
H. Teknis Analisis Data	32
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Deskripsi Institusi	38
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
C. Penyajian Data	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas.....	58
D. Analisis Data	59
1. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Multikolinieritas	59
b. Uji Heteroskedastisitas	60
c. Uji Normalitas	61
2. Analisis Regresi Linier Berganda	63
3. Uji T	64
4. Uji F.....	65

E. Pembahasan	66
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan	66
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	67
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	68
BAB V : PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1	Logo PT Bank Sumut.....	41
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	61
Gambar 4.3	Uji Normalitas	62

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Relevan.....	20
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2	Skala Likert.....	31
Tabel 3.3	Indikator Pernyataan	32
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.4	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	56
Tabel 4.5	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	57
Tabel 4.6	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	58
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional....	58
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.11	Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.12	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.13	Uji T	65
Tabel 4.14	Uji F	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.¹

Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif dibidang sumber daya manusia. Dalam berbagai situasi, perusahaan telah mendokumentasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.²

Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat , sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass (2003), Locander (2002), serta Yommarino (1993) adalah kepemimpinan (Leadership). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2009), h. 1

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga, 2012), h. 200

bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan.³

Kepemimpinan merupakan suatu faktor penting untuk menentukan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi dan perputaran.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan. Salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang relatif konsisten yang menjadi ciri seorang pemimpin. Saat ini organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang memahami kompleksitas lingkungan global yang berubah dengan cepat. Kesuksesan atau kegagalan organisasi antara lain ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan adalah cara memberikan arahan, menerapkan strategi dan memotivasi individu menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan yang bekerja dibawah langsung pengawasannya.

Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional ini berkaitan positif dengan berbagai sikap dan perilaku karyawan serta mempresentasikan aspek-aspek yang berbeda yang mencerminkan seorang pemimpin yang baik. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawannya. Sifat hubungan saling tergantung antara pemimpin dan kinerja karyawan tidak dapat diremehkan atau diabaikan begitu saja. Gaya

³ Maulizar et. al, “ Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda”, *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1, Agustus 2012.

kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja bawahannya.⁴

Menurut Bass kepemimpinan transaksional didefinisikan kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan serta mengurangi biaya produksi. Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Raffety, kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan yang ditetapkan.⁵

Salah satu permasalahan dasar dalam perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Mangkunegara, 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.

Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

PT. Bank Sumut yang merupakan sumber usaha yang bergerak dibidang perbankan. Tingkat komitmen pegawai dalam usaha memberikan pelayanan yang terbaik akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan dari perusahaan yang

⁴ Burhanudin dan Agus Kurniawan, “ Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”, dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.11, No. 1, Maret 2020

⁵ Fanny Adhitya Italiani, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk “, dalam *jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No.1, Agustus 2013.

pada akhirnya akan berujung pada pertumbuhan Bank. Agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawannya, maka perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak perusahaan agar sasaran dapat tercapai. Pemimpin memiliki pola perilaku atau gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya.

Dari hasil pengamatan di Bank Sumut KC Syariah Medan kepada karyawan bahwa penerapan pola perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan yang belum optimal menjadi salah satu penyebabnya sehingga kualitas kerja karyawan kurang maksimal tanpa ada pengawasan langsung dari seorang pimpinan. Hal ini dapat dilihat terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat atau kurangnya kedisiplinan karyawan. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan didalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, dan hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, lebih jauh lagi terjadi penurunan dalam kinerja. Hal ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional, indikator gaya kepemimpinan transaksional yaitu manajemen berdasarkan eksepsi yang dimaksud adalah pemimpin memantau langsung apa yang dilakukan oleh karyawan apabila terjadi kesalahan, misalnya menerapkan sanksi tegas pada karyawan yang telah melanggar aturan, memberikan teguran untuk tindakan perbaikan atas kesalahan yang dilakukan. Pemimpin juga bisa menjanjikan imbalan jika karyawan mampu melakukan apa yang diperintahnya misalnya memberikan tunjangan untuk peningkatan kedisiplinan, penerapan jenjang karir.

Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional cenderung memberi motivasi bagi karyawannya. Pemimpin mampu mengubah dan memotivasi karyawannya dengan membuat kesadaran mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan yang mendorong karyawan untuk mementingkan kepentingan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dan kerja karyawan pun maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan** “.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Penerapan sanksi atau hukuman yang belum optimal dari seorang pimpinan terhadap karyawan yang melanggar aturan atau membuat kesalahan.
3. Kurangnya arahan dan motivasi dari pimpinan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan untuk penelitian ini, peneliti dapat memberikan dua manfaat yaitu :

1. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian pada skripsi ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta perkembangan teori ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan kuliah serta sebagai bahan pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dalam karya ilmiah.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi pimpinan perusahaan khususnya mengenai masalah yang penulis teliti. Sebagai masukan dalam mendorong semua aktifitas perusahaan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi motivasi dan tambahan informasi bagi para peneliti yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini memaparkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan berisikan sub-sub yang terdiri dari deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian, berisikan sub-sub bab yang terdiri dari deskripsi karakteristik responden, penyajian data, analisis data, dan interpretasi hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi sub-sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1) Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.⁶

Swasto menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja merupakan tindakan-tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja yang secara umum antara lain : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan , pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah kerja.⁷

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu dan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah :⁸

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالَمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

⁶ Zainur, Muhammad Roziqin, *Kepuasan Kerja* , (Malang : Everreos Press, 2010) h. 41

⁷ Akhmad Fauzi dan Rudi Hidayat Nugroho, *Manajemen Kinerja* (Jawa Timur : Airlangga, 2020) h 4-6

⁸ Al-Quran dan Terjemahannya, Q.S At-Taubah ayat 105

Artinya : Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai adalah sebagai berikut:⁹

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).
Sikap mental yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.
2. pendidikan
pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kinerjanya juga semakin meningkat.
3. Keterampilan
Pegawai yang memiliki keterampilan dan skill akan mempunyai lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.
4. Kepemimpinan
Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, manajer yang memiliki kepemimpinan yang baik tentu akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

⁹ Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta : Depublish, 2019) h.103-105

5. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai. Pegawai tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang diinginkan.

6. Kedisiplinan

Situasi dan keadaan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak disiplin akan berleha-leha dalam menjalankan tugas sehingga berakibat pada kinerja.

7. Komunikasi

Para pegawai dan manajer harus menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Karena dengan terjalinnya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8. Sarana pra sarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas yang mendukung kinerja pegawai karena dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk semangat dalam bekerja.

9. Kesempatan berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan dorongan pada pegawai untuk semangat dalam bekerja sehingga membuat pegawai termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja.

Menurut Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :¹⁰

- 1) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologi : persepsi, stres kerja, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi : struktur organisai, desain pekerja, kepemimpinan, sistem penghargaan.

c. Dimensi-Dimensi Kinerja

Dimensi-dimensi adalah kualitas-kualitas atau *features* dari suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi ditempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktifitas ditempat kerja. Dimensi kerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, maka dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja, yang selanjutnya digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan.¹¹

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

¹⁰ Satrijo Budiwibowo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Dikota Madiun, Vol.4, No.2, Desember 2014.

¹¹ Burhanudin dan Agus Kurniawan, “ Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”, dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.11, No. 1 Maret 2020.

1) Kualitas

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin pesat.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas, diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

6) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan

terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.¹²

7) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

8) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.¹³

e. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik.

¹³ Bintaro M.T, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h.107-108

Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.¹⁴

f. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :¹⁵

a. Evaluasi antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

¹⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga, 2012), h. 231

¹⁵ Ibid, h 234

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Menurut Soekarso gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Kemudian menurut pendapat Thoha dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas.¹⁶

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinanN Yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka.¹⁷

Menurut Robbins gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka. Burn menjelaskan pengertian gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi diantara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukaran reward dengan kinerja, artinya dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi imbalan bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama.

Berdasarkan defenisi diatas gaya kepemimpinan transaksional adalah kemampuan mengidentifikasi keinginan bawahan dan membantunya mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi dengan memberikan imbalan yang

¹⁶ Agus Jamaludin, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* , Vol.3, No.3, Maret 2017

¹⁷ Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT. Indeks, 2010) h. 290

memuaskan. Proses tersebut disertai pula dengan kejelasan tentang penyelesaian pekerjaan dan besarnya imbalan yang akan diterima. Adapun faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass, indikator-indikatornya yaitu :¹⁸

- 1) Imbalan kontingem adalah bawahan memperoleh pengarahannya dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai
- 2) Manajemen eksepsi aktif adalah tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya.
- 3) Manajemen eksepsi pasif adalah pemimpin transaksional yang akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

c. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transaksional

Adapun ciri-ciri kepemimpinan transaksional antara lain¹⁹ :

- 1) Pemimpin menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasinya atau perusahaan dan menginformasikannya kepada para karyawan.
- 2) Pemimpin mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya, untuk meraih tujuan tersebut.

¹⁸ Fanny Adhistya Italianni, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk “, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No.1, Agustus 2013.

¹⁹ Burhanudin dan Agus Kurniawan, “ Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.11, No. 1 Maret 2020.

- 3) Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai kinerja sesuai yang ditetapkan organisasi
- 4) Pemimpin memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja sesuai yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian gaya kepemimpinan transformasional

Istilah kepemimpinan terdiri dari dua suku kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformation).²⁰ Adapun istilah transformasional berinduk dari kata *to transform* yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realitas, abstrak menjadi konkret, potensi menjadi aktual dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.²¹

Bass (1995) mendefenisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan bekinerja lebih tinggi.²²

²⁰ Sudarmin Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran)*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005) h. 53

²¹ Ibid, h.54

²² Corry Magdalena et.al “ Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Ilmiah*, Vol.3, No.1, Januari 2016

b. Ciri-ciri kepemimpinan Transformasional

Adapun ciri-ciri kepemimpinan transformasional menurut Kreitner dan Kinicki (2014) yaitu :²³

- 1) Pemimpin membangun visi masa depan yang menarik
- 2) Pemimpin menunjukkan rasa optimis
- 3) Pemimpin menunjukkan rasa antusias
- 4) Pemimpin berkorban demi kebaikan bersama.
- 5) Pemimpin dapat menjadi panutan, suri tauladan, dan contoh bagi karyawannya.
- 6) Pemimpin menunjukkan standar etika yang tinggi dalam perilakunya.
- 7) Pemimpin memberikan dukungan kepada para karyawan.
- 8) Pemimpin memberikan semangat kepada para karyawan.
- 9) Pemimpin memberikan pelatihan kepada karyawan agar berkembang,
- 10) Pemimpin memberdayakan karyawan
- 11) Pemimpin mendorong adanya inovasi dan
- 12) Pemimpin mendorong upaya-upaya yang kreatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi para karyawan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan yang dijadikan untuk menyusun konsep-konsep pada penelitian ini adalah :

²³ Burhanudin dan Agus Kurniawan, “ Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.11, No. 1 Maret 2020.

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
01	Burhanudin dan Agus Kurniawan	Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo	Kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ²⁴
02	Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda.	Kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan.	Hasil penelitian yang didapat dari pengolahan data secara simultan kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh signifikan terhadap

²⁴ Burhanudin dan Agus Kurniawan, “ Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.11, No. 1, Maret 2020

				kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. ²⁵
03	Fanny Adhistya Italianni	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Transaksional Terhadap kinerja pegawai Departemen SDM Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk	Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ²⁶
04	Marthen Yacob Lakahing dan Sri Widodo	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan dan transaksional terhadap kinerja	Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan

²⁵ Maulizar et. al, “ Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda”, *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1, Agustus 2012.

²⁶ Fanny Adhistya Italianni, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk “, dalam *jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No.1, Agustus 2013.

				terhadap kinerja, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. ²⁷
05.	Satrijo Budiwibowo	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru (Karyawan) dikota Madiun.	Gaya Kepemimpinan Transaksional, transformasional, disiplin dan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

²⁷ Marthen Yacob Lakahing dan Sri Widodo “ Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja “ dalam *Jurnall Ilmiah*, Vol,10, No.2 Juni 2020.

				perusahaan penyiaran. ²⁸
--	--	--	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada lokasi dan waktu penelitian.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin, dan kepemimpinan transaksional atau kepemimpinan transformasional.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang relatif konsisten yang menjadi ciri seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan yang bekerja dibawah langsung pengawasannya. Kepemimpinan transaksional fokus pada menjelaskan partisipasi atau peran serta persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan positif dan negatif, bergantung pada kinerja yang mengikutinya. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin menentukan tujuan, melakukan pengawasan langsung, memberikan penghargaan, dan memberikan hukuman kepada karyawan terkait dengan tingkat pencapaian tujuan mereka. Penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang baik terhadap karyawan, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dengan judul Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo

²⁸ Satrijo Budiwibowo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Dikota Madiun" Dalam Premiere Educandum, Vol.4, No.2 Desember 2014

diperoleh hasil penelitian gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap perusahaan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik terhadap karyawan, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk diperoleh hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁰

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional ini berkaitan positif dengan berbagai sikap dan perilaku karyawan serta mempresentasikan aspek-aspek yang berbeda yang mencerminkan seorang pemimpin yang baik. Gaya kepemimpinan

²⁹ Burhanudin dan Agus Kurniawan, “ Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.11, No. 1, Maret 2020

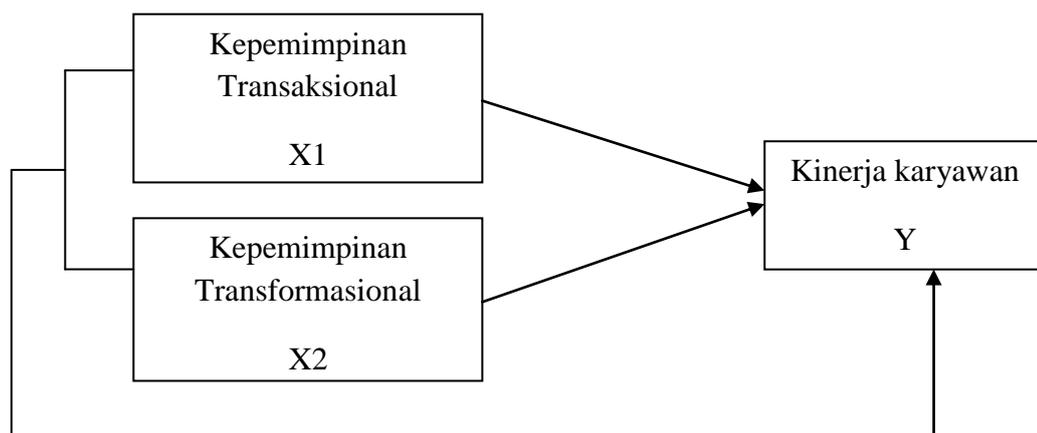
³⁰ Fanny Adhistya Italiani, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk “, dalam *jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No.1, Agustus 2013.

transaksional dan transformasional yang diterapkan dalam suatu perusahaan harus sangat diperhatikan. Apabila kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Safe) diperoleh hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.³¹

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam kenyataan empiris. Hipotesis memungkinkan kita untuk menghubungkan teori dengan pengamatan, atau pengamatan dengan teori. Hipotesis mengemukakan

³¹ Marthen Yacob Lakahing dan Sri Widodo “ Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja “ dalam *Jurnall Ilmiah*, Vol,10, No.2 Juni 2020

pertanyaan tentang harapan peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam persoalan.³² Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.
3. Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

³² W Gulo, Metodologi Penelitian (Jakarta: Grasindo. 2016), h.57

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh dari responden. Penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur / sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur/ sistematis tersebut dikenal dengan istilah kuesioner.³³

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun tempat penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini berlokasi di Kantor Bank Sumut KC Syariah Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan penulis untuk melaksanakan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2021 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jadwal penelitian	Bulan / Minggu																		
		Maret				April		Juni		Juli			Agustus				September			
		1	2	3	4	1	3	1	2	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul																			
2.	Penyusunan proposal																			

³³ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012) h.143

3.	Bimbingan proposal																			
4.	Seminar Proposal																			
5.	Penyusunan Skripsi																			
6.	Bimbingan Skripsi																			
7.	Sidang Meja Hijau																			

C. Populasi, Sampel dan Penarikan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Sumut KC Bank Syariah Medan. Pada penelitian ini jumlah karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan yang berjumlah 30 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karena itu, sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri.³⁵ Sampel dalam penelitian ini adalah sample jenuh dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan.

³⁴ Widi Sudharta, *Metode Penelitian*, didapat dari <https://widisudhartha.webbly.com> (home page online) : Internet (Diakses 31 Maret 2021)

³⁵ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012) h.119

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner yang menyebarkan pernyataan-pernyataan yang dikirimkan langsung kepada karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

D. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibedakan kedalam beberapa golongan, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2).
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

E. Defenisi Operasional Variabel

Untuk mengajukan maksud yang terkandung dalam judul proposal ini, maka peneliti akan menjelaskan tentang bagian-bagian yang ada pada judul proposal. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel Terikat

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan,2009).

2. Variabel bebas (gaya kepemimpinan transaksional)

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang mencakup penentuan tujuan, mengawasi kemajuan pencapaian tujuan, memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan mereka.

3. Variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan meliputi membangun visi kedepan yang atraktif, menunjukkan optimisme, rasa antusias, berkorban demi kebaikan bersama, menjadi panutan, menerapkan standar etika yang tinggi, memberikan dukungan, semangat, pelatihan, serta selalu

mendorong inovasi dan kreatif dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis untuk melaksanakan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan langsung kepada responden yaitu karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

2. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dibuat untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian dengan bantuan berbagai macam buku yang memberikan landasan bagi perumusan hipotesis, penyusunan kuesioner dan penambahan teoritis.

3. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari data-data yang dimiliki oleh perusahaan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang dokumen, catatan atau arsip yang dimiliki perusahaan berhubungan dengan penelitian ini.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti.³⁶ Menyatakan

³⁶ Sugiono , *penelitian kombinasi*, (Bandung : Alfabeta, 2012) h. 92

bahwa “instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah , fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan “ skala Likert”.³⁷ Sugiyono menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian instrumen angket dengan memberikan skor sebagai berikut :

Tabel 3.2

Skor dari tiap pertanyaan.

Pertanyaan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dari penelitian ini, dari setiap variabel yang ada akan diberikan penjelasan, selanjutnya menentukan indikator yang diukur, hingga menjadi item pernyataan. Adapun indikator tersebut sebagai berikut :

³⁷ *Ibid*, h. 134

Tabel 3.3

Indikator Pernyataan

No	Variabel	Indikator	No Pernyataan
1.	Kepemimpinan Transaksional	1. Imbalan Kontigen (Contigent Reward)	1-2
		2. Managemen eksepsi aktif (Active managemen by exception)	3-4
		3. Managemen eksepsi pasif (Passive managemen by exception)	5-6
2.	Kepemimpinan Transformasional	1. Kharisma	7-8
		2. Motivasi Inspiratif	9
		3. Stimulasi Intelektual	10-11
		4. Perhatian Yang Individual	12
3.	Kinerja Karyawan	1. Kesetiaan	13
		2. Prestasi Kerja	14
		3. Kedisiplinan	15-16
		4. Kretivitas	17
		5. Kerjasama	18
		6. Kecakapan	19
		7. Tanggung Jawab	20

H. Teknis Analisis Data

Untuk mendukung dan mendapatkan hasil akhir penelitian, data penelitian yang akan diperoleh dianalisis dengan menggunakan alat statistic melalui software SPSS. Adapun pengujian-pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji validitas

Uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur berapa yang ingin diukur atau bisa melakukan penelitian langsung menggunakan metode *kolerasi person* atau metode *corrected item total correction*.³⁸ Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode statistik yaitu kolerasi, sebuah angket jika nilai r hitungannya $>$ dari r tabel maka suatu angket dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.³⁹

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $<$ 0,6.

I. Analisis Data

Metode analisis data merupakan alat yang dipergunakan dalam memecahkan masalah. Dalam penulisan ini digunakan metode analisis data sebagai berikut :

1. Uji asumsi klasik

Sebuah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi jika memenuhi beberapa asumsi (Santosa, 2015). Uji asumsi klasik

³⁸ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Lebih Akurat* (Yogyakarta : Medikom, 2011), h.24

³⁹ Juliandi, et al, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan : UMSU Press, 2015) h.80

dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi antar variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas maka terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan variance inflation factor kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.⁴⁰

b. Uji heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas, jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :⁴¹

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

⁴⁰ Gulo W, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Grasindo, 2006) Hal.186

⁴¹ Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, (Semarang : UNDIP, 2009), h.96

2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y_n , maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal , maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas lainnya menggunakan Kolmogrov-Smirnov. Dalam uji Kolmogrov-Smirnov, suatu data dikatakan normal apabila asymptotic Significant lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah :

- a. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan $< 0,05$ secara statistic maka H_0 ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan $> 0,005$ secara statistic H_0 diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk membuat suatu persamaan yang diharapkan dapat membantu dalam mengetahui hubungan

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependenn.⁴² Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1= Kepemimpinan transaksional

X2 = Kepemimpinan transformasional

β_0 = konstanta

β_1, β_2 = Koefesien regresi

e = Error

3. Uji t

Uji t statistik dilakukan untuk mengetahui apakah individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁴³

Adapun langkah pengujian ini yaitu dengan Pengujian hipotesis, pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak saehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

4. Uji F

Uji F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.⁴⁴

⁴² Yudiaatmaja, F, *Analisis Regresi dengan menggunakan aplikasi komputer statistik SPSS*, (Jakarta : Gramedia, 2013) h.1

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabet, 2010) h.184

Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ dan Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

⁴⁴ Ikhsan et al, *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Bandung : CitaPusaka Media, 2014) h.190

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah PT. Bank Sumut

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPD SU) didirikan pada tanggal 04 Desember 1961 dengan akte notaris Rusli no. 22 dalam bentuk perseroan terbatas dan diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) berdasarkan Undang-Undang No.13 / 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah.

Namun pada tanggal 16 April 1999 dengan Perda No.2 / 1999 bentuk badan hukum diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan akte pendirian Perseroan Terbatas NO. 38/1999 Notaris Hukum Nasution, SH, sehingga nama BPDSU menjadi Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara yang disingkat menjadi PT. Bank Sumut.

PT.Bank Sumut yang merupakan salah satu alat/kelengkapan otonomi daerah dibidang perbankan, PT Bank Sumut mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta sebagai bank umum sebagai dengan maksud UU No.7 tahun 1992 yang telah diubah menjadi UU No. 10 Tahun 1998.

Dampak krisis yang melanda Indonesia disegala bidang pada tahun 1997 termasuk dibidang ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan yang gulung tikar akhirnya berimbas pada banyaknya bank swasta dan bank pemerintah yang tutup dan melakukan merger untuk menyelamatkan asset karena kerugian akibat kredit macet.

Oleh karena itu pemerintah menganggap PT bank Sumut mampu untuk bangkit kembali dan mengingat pentingnya peranan PT Bank Sumut dalam menunjang dalam pembangunan didaerah Sumatera Utara, maka pemerintah hanya memasukkan PT Bank Sumut kedalam bank yang direkapitalisasi.

Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit/Divisi Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder PT Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU No 10 tahun 1998.

PT Bank Sumut memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang relegius, khususnya umat islam yang semakin sadar pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI), yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya fatwa ini mendorong masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Dari hasil survey yang dilakukan delapan kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan bank syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

Atas dasar ini dan komitmen PT Bank Sumut terhadap pengembangan layanan perbankan syariah maka pada tanggal 04 November 2004 PT Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) unit Kantor Cabang Syariah yaitu Kantor Cabang Syariah

Padang Sidempuan sesuai izin dari BI No.6 DPIP/PRZ/Mdn tanggal 18 oktober 2004.

Bank Sumut Unit Syariah merupakan salah satu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan izin pembukaan kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn tanggal 28 Oktober 2005 diikuti dengan dibukanya Cabang Syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT Bank Sumut Syariah, kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

PT Bank Sumut Unit Usaha Syariah telah didukung oleh sistem operasional perbankan yang disebut OLIB'S Syariah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT Bank Sumut Unit Syariah menggunakan sistem operasional perbankan yang menguat pada prinsip Syariah.

Pada sistem operasi Bank Sumut Unit Usaha Syariah pemilik dana menanamkan uangnya Di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungan telah disepakati.

2. Visi dan Misi PT Bank Sumut

Visi dan Misi PT. Bank SUMUT adalah:

1. Visi

Visi dari PT Bank SUMUT adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah

satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

2. Misi

Misi dari PT Bank SUMUT adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance.

3. Logo PT Bank Sumut



Gambar 4.1 Logo PT Bank Sumut

Kata kunci dari logo PT Bank Sumut adalah SINERGY yaitu kerjasama yang erat sebagai langkah lanjut dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, berbekal kemauan keras yang didasari dengan profesionalisme dan memberikan pelayanan yang terbaik. Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf "U" yang saling berkait bersinergy membentuk huruf "S" yang merupakan kata awal "SUMUT". Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut.

Warna Orange sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank Sumut. Warna Putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statement Bank Sumut. Jenis huruf "Platino Bold" sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil

dan SUMUT dengan huruf capital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

4. Kegiatan Operasional PT Bank Sumut

Tata cara beroperasi Bank Syariah umumnya dan Bank Sumut Syariah khususnya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Quran dan Hadits. Prinsip Unit Usaha Syariah ini menjadi dalam menerapkan fitur-fitur produk Bank Sumut Syariah, baik itu produk pembiayaan maupun produk penghimpunan dana. Adapun produk sumber dana dan penyaluran dana di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah adalah sebagai berikut:

I. Produk Penghimpunan Dana

1) Tabungan Marhamah

Tabungan Marhamah berdasarkan fatwa Majelis Ulama Nomor 02/DSNMUI/IV/2000 tanggal 26 Dzulhijjah 1420H/ 1 April 2000M. Tabungan marhamah berdasarkan prinsip mudharabah muthlaqah yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (shahibul maal) dan Bank sebagai pengelola (mudharib).

2) Tabungan Marwah

Bank Sumut Syariah mempunyai produk tabungan marwah yang berprinsip wadiah yad aldhamanah (titpan dana) yang berdasarkan majelis ulama Indonesia nomor 02/DSN-MUI/IV/2000 tanggal 26 Dzulhijjah 1420H / 1 April 2004 M. Bank tidak mengurangi saldo tabungan milik nasabah kecuali dengan persetujuan penabung untuk tujuan tertentu. Selain itu tabungan marwah juga bebas administrasi bulanan. Penyetoran dan penarikan dapat dilakukan setiap saat diseluruh Bank Sumut secara online. Bank tidak memberikan bagi hasil kepada penabung tetapi memungkinkan

diberikan bonus namun tidak dijanjikan di awal kesepakatan. Saldo tabungan dapat dijadikan sebagai jaminan pembayaran.

3) Giro

a. Simpanan Giro Wadiah

Bank Sumut Syariah memiliki produk giro wadiah yang berprinsip Wadiah Yad Al Dhamanah (tujuan murni) yang berdasarkan Fatwa Majelis Ulama Nomor 01/DSN MUI/IV/2000 tanggal 26 Dzulhijjah 1420 H/1 April 2000 M. Pada produk giro wadiah ini, anda menitipkan dana pada Bank Sumut Syariah. Bank Sumut Syariah akan mempergunakan dana tersebut sesuai dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu anda membutuhkannya. Saldo giro wadiah dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

b. Simpanan Giro Mudharabah

Bank Sumut Syariah mempunyai produk giro mudharabah yang berlaku sejak tanggal 29 Juni 2012. Pada produk giro mudharabah ini nasabah menitipkan dana pada Bank Sumut Syariah dengan menggunakan akad mudharabah. Kemudian pihak Bank akan mempergunakan dana tersebut sesuai dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya. Atas penggunaan dana tersebut yang menggunakan akad mudharabah nasabah memperoleh bagi hasil dengan perolehan nisbah antara nasabah dengan bank sebesar 25%:75%.

4) Deposito Ibadah Mudharabah

Investasi berjangka yang aman dengan bagi hasil yang menguntungkan dan akan terus tumbuh. Deposito berdasarkan yang berdasarkan Fatwa Majelis Ulama Nomor 03/DSN MUI/IV/2000 tanggal 26 Dzulhijjah 1420 H/1 April 2000 M.

Dengan prinsip Mudharabah Mutlaqah, deposito ibadah akan mengelola dana investasi anda sebagai investasi berjangka yang akan terus tumbuh dengan aman, berkah, tentram dan menguntungkan.

5) Tabungan Haji Makbul

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

II. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan Modal Kerja

a. iB Modal Kerja Mudharabah

Pembiayaan iB modal kerja dengan akad mudharabah adalah akad kerjasama antara bank sebagai pemilik dana penuh (100%) dengan nasabah sebagai pengelola dana (pemilik keahlian) untuk melaksanakan usaha tertentu dimana pembagian keuntungan/ bagi hasil dihitung dengan menggunakan metode bagi untung dan rugi atau metode bagi pendapatan antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah yang telah disepakati. Jangka waktu pengembalian pokok pembiayaan dan pembagian keuntungan bagi hasil maksimal 60 bulan.

b. iB Modal Kerja Musyarakah Pembiayaan

iB modal kerja dengan akad mudharabah adalah akad kerjasama antara Bank dengan nasabah yang sama-sama memiliki modal dalam mengelola usaha tertentu, dimana pembagian keuntungan/bagi hasil dihitung dengan metode bagi untung dan rugi atau metode bagi pendapatan antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah yang disepakati.

2) Pembiayaan KPR iB Griya Pembiayaan KPR iB Griya adalah pembiayaan yang diberikan kepada perorangan untuk kebutuhan pembelian Rumah baik berupa RumahTinggal yang dijual melalui Pengembang atau bukan Pengembang di lokasi-

lokasi yang telah ditentukan bank dengan system Murabahah (jualbeli).

3) Pembiayaan iB Murabahah Cicil Emas

Pembiayaan iB Murabahah Cicil Emas adalah pembiayaan dengan prinsip jual beli dengan barang (mabi') berupa emas, dimana Bank memberikan fasilitas pembiayaan kepada Nasabah untuk melakukan pembelian barang berupa emas batangan yang pembayarannya dilakukan dengan cara angsuran yang sama setiap bulan. Pembiayaan iB Murabahah Cicil Emas bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat untuk memiliki emas dengan pembayaran secara cicilan untuk tujuan investasi.

4) Pembiayaan iB Multiguna

Pembiayaan iB Multiguna dengan akad murabahah adalah jual beli atau sesuatu barang dengan harga yang disepakati di awal pada akad, dimana bank menyebutkan harga beli dan margin keuntungan bank. Produk pembiayaan ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan usaha untuk investasi pengadaan barang modal dan lahan perkebunan. Selain untuk investasi produk, juga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi misalnya, pembelian / merenovasi rumah, membeli kendaraan bermotor dan sebagainya.

III. Produk Jasa

Adapun jasa yang ditawarkan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah adalah sebagai berikut:

1) Gadai Emas

Pinjaman dengan gadai emas adalah fasilitas pinjaman tanpa imbalan dengan jaminan emas yang kewajiban peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu, jaminan emas yang diberikan disimpan dan dalam penguasaan /

pemeliharaan Bank dan atas penyimpanan tersebut nasabah diwajibkan membayar biaya sewa.

2) ATM Bank SUMUT Syariah

ATM Syariah adalah fasilitas yang diberikan kepada nasabah tabungan iB Martabe bagi hasil untuk memudahkan dalam melakukan transaksi penarikan uang tunai, transfer dana antar cabang Bank SUMUT dan transfer antar Bank lainnya. Selain itu, ATM Syariah juga dapat digunakan untuk membayar telepon, Telkom speedy, Flexi, pembeian pulsa, pembayaran tagihan handphone bahkan untuk pembelian tiket pesawat.

3) Kiriman Uang (Transfer)

Transfer uang yaitu suatu jasa bank dalam pengiriman dana dari suatu cabang ke cabang yang lain atas permintaan pihak ketiga (Ijab dan Qabul) untuk dibayarkan kepada penerima ditempat lain. Kiriman uang menggunakan prinsip wakalah.

4) Kliring

Kliring yaitu tata cara perhitungan utang piutang dalam bentuk surat-surat dagang dan surat-surat berharga antara bank peserta kliring dengan maksud agar perhitungan utang piutang itu terselenggara dengan mudah, cepat dan aman, serta landasan syariahnya dengan menggunakan prinsip wakalah.

5) Bank Garansi

Bank Garansi yaitu pemberian janji Bank (penjamin) kepada pihak lain (terjamin) untuk jangka waktu tertentu, jumlah tertentu dan keperluan tertentu, bahwa Bank akan membayar kewajiban nasabah yang diberi garansi Bank

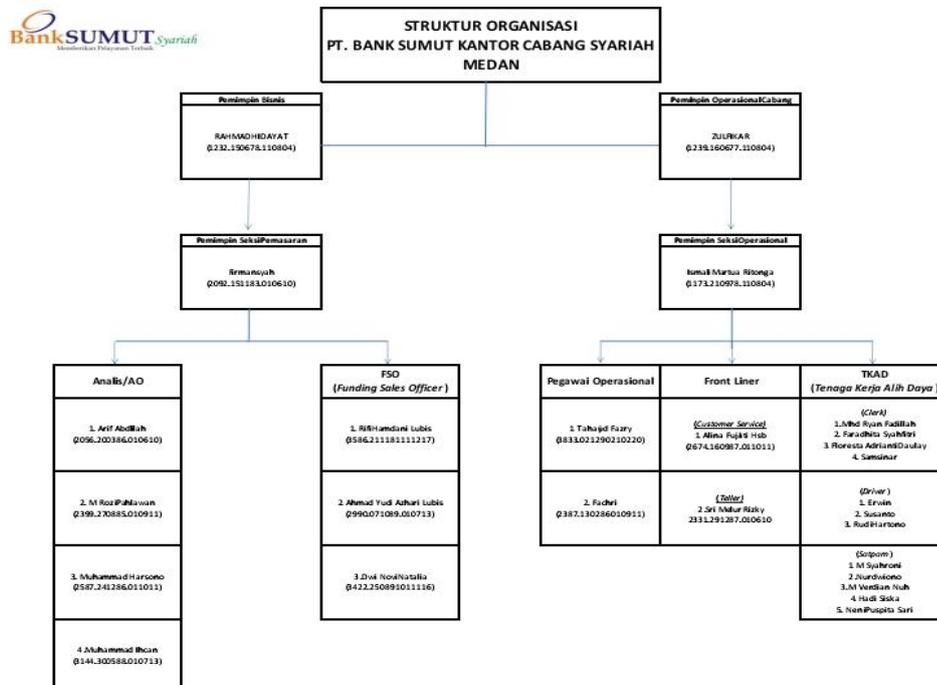
kepada pihak lain tersebut, apabila bank tersebut cedera janji.

6) Inkaso (Jasa Tagihan)

Merupakan fasilitas yang diberikan kepada nasabah atas kepastian dan pengurusan penagihan warkat-warkat yang berasal dari kota lain secara cepat dan aman berdasarkan prinsip wakalah.

5. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Struktur organisasi juga dapat memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam organisasi dengan jelas.



Deskripsi Tugas Kantor Cabang Pembantu Bank Sumut Syariah Rantau Prapat.

Tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi Kantor Cabang Pembantu Bank Sumut Syariah Rantau Prapat :

1. Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Sebagai Pemimpin memiliki tugas membawahi seluruh bagian yang ada dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang menyangkut perkembangan dan kelangsungan hidup bank serta yang terpenting adalah menetapkan berbagai kebijakan-kebijakan dan pengambilan keputusan demi kemajuan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Tanggung Jawab Pemimpin:

- a. Seluruh operasional kantor cabang syariah dan unit kantor dibawahnya kepada direksi.
- b. Kinerja kantor cabang syariah dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
- c. Pencapaian progam kerja kantor cabang syariah.
- d. Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
- e. Pengeluaran biaya yang terjadi di kantor cabang syariah.
- f. Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.
- g. Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan kantor cabang syariah.
- h. Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan kantor cabang syariah.
- i. Disiplin kerja pejabat dan pegawai dilingkungan kantor cabang syariah.
- j. Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.

- k. Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan kantor cabang syariah.

2. Wakil Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Tugas Wakil Pimpinan:

- a. Membantu pimpinan cabang syariah.
- b. Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris untuk seksi operasional yang akan dituangkan ke dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan Bank.
- c. Menyusun program kerja seksi operasional sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- d. Menindaklanjuti hasil temuan dan/atau rekomendasi dari *control inten* atau satuan pemeriksaan internal kepada pimpinan cabang syariah.
- e. Melakukan proses tutup hari transaksi dan mencetak rekap lampiran serta mencocokkannya dengan neraca.
- f. Mengkoordinir pembuatan perhitungan ongkos yang masih harus dibayar pada akhir tahun buku.
- g. Mengatur pemakaian kendaraan dinas untuk keperluan kantor cabang syariah.
- h. Mengatur penjilidan nota-nota dan dokumen serta menata usahakan penyimpanannya.
- i. Melakukan administrasi dan pendistribusian surat menyurat dan mengawasi, memelihara serta mengatur ruang arsip kantor cabang syariah.
- j. Menatausahakan surat edaran, surat induksi, surat keputusan nota dinas direksi dan naskah tata dinas lainnya.
- k. Memonitor dan mengerjakan pengiriman surat melalui tromol pos maupun pengantar surat.

- l. Membuat laporan terkait operasional seksi operasional sesuai ketentuan yang berlaku.
- m. Melakukan evaluasi atas kinerja seksi operasional.
- n. Melakukan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktivitas seksi operasional.

Tanggung Jawab Wakil Pimpinan:

- a. Seluruh operasional, seksi operasional wakil pimpinan cabang syariah.
- b. Kinerja seksi operasional dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
- c. Pencapaian program kerja seksi operasional.
- d. Disiplin kerja pejabat, staf dan pegawai dilingkungan seksi operasional.
- e. Kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang diterbitkan.
- f. Penerapan tata kelola perusahaan dilingkungan seksi operasional.
- g. Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan seksi operasional.
- h. Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
- i. Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan seksi operasional.

3. Pimpinan Seksi Pemasaran

Tugas Seksi Pemasaran adalah membantu pimpinan cabang syariah dalam:

- a. Kegiatan pembiayaan produk penghimpunan dana, pembiayaan dan jasa bank serta layanan syariah sesuai rencana kerja bank.
- b. Melakukan analisa permohonan pembiayaan dan bank garansi.
- c. Mengawasi kepatuhan pegawai melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan seksi pemasaran.
- d. Mengawasi pelaksanaan tata kelola perusahaan (GCG) oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.

- e. Penggunaan teknologi informasi oleh pejabat dan pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
- f. Mengawasi pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
- g. Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi pemasaran untuk dituangkan ke dalam rencana anggaran tahunan bank.
- h. Menyusun program kerja seksi pemasaran sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- i. Menindaklanjuti hasil temuan atau rekomendasi dari *control intenal* satuan pemeriksaan internal serta melaporkan tindak lanjut temuan kepada Pemimpincabang syariah.
- j. Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus pembiayaan.
- k. Melakukan kunjungan ke lokasi usaha atau proyek yang telah dibiayai serta periodik dalam rangka pengawasan atas pembiayaan yang diberikan.
- l. Memberikan saran atau pertimbangan kepada pimpinan cabang syariah tentang langkah-langkah yang perlu diambil dibidang tugasnya.
- m. Melakukan koordinasi kerja dengan unit kerja di kantor cabang syariah.
- n. Membuat laporan terkait operasional seksi pemasaran sesuai ketentuan yang berlaku.
- o. Melaksanakan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktifitas seksi pemasaran.

Tanggung Jawab Seksi Pemasaran:

- a. Pencapaian target penghimpunan dana, pembiayaan, pembiayaan produk jasa bank dan pembiayaan syariah (*Office Chanelling*).
- b. Pencapaian program kerja seksi pemasaran.

- c. Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
- d. Kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang diterbitkan.
- e. Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- f. Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- g. Disiplin kerja dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- h. Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S oleh pegawai seksi pemasaran.
- i. Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kekayaan perusahaan yang berada dilingkungan seksi pemasaran.
- j. Memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia bank.

4. Pemimpin Seksi ADM & Penyelamatan Pembiayaan

Tugas seksi ADM & penyelamatan pembiayaan adalah membantu pimpinan cabang syariah dalam:

- a. Kegiatan administrasi pembiayaan.
- b. Melakukan kunjungan kepada debitur bermasalah dan pengupayaan penyelesaian pembiayaan non lancar sesuai ketentuan yang berlaku.
- c. Penyelenggaraan kegiatan yang berhubungan dengan restrukturisasi pembiayaan.
- d. Mengawasi kepatuhan dalam melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- e. Mengawasi penggunaan teknologi informasi dilingkungan pegawai seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- f. Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.

- g. Menyusun program kerja seksi Adm & penyelamatan pembiayaan sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- h. Menyusun jadwal kunjungan tim penyelamatan pembiayaan dan mengkoordinir penagihan tunggakan pembiayaan.
- i. Membuat surat peringatan dan surat panggilan kepada debitur pembiayaan non lancer.
- j. Membuat laporan terkait operasional seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- k. Melakukan evaluasi atas kinerja seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- l. Mewakili bank dalam mengadakan hubungan atau kerjasama dengan pihak lain berkaitan pelaksanaan fungsi seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- m. Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus pemasaran.
- n. Mempersiapkan surat pengajuan penagihan/penyelamatan pembiayaan bermasalah kepada BUPLN melalui/atas izin kantor pusat.
- o. Mengelola dan mengamankan kunci penyimoanan surat barang agunaan pembiayaan.

Tanggung jawab Pemimpin seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan:

- a. Seluruh kegiatan operasional seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan kepada Pemimpin cabang syariah.
- b. Kinerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan dengan mengacu pada rencana kerja tahunan dan standar rasio yang sehat.
- c. Penerapan tata kelola perusahaan dilingkungan pegawai seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
- d. Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
- e. Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.

- f. Kerahasiaan dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
- g. Pencapaian program kerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.

5. Teller

Tugas Teller:

- a. Melayani penyeteran dan pembayaran tunai sehubungan transaksi.
- b. Melakukan pembayaran dan penerimaan yang berhubungan dengan pembayaran biaya bank, personalia dan umum melalui counter bank.
- c. Menyusun daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai dan melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo pada neraca harian.

6. Costumer Service

Tugas Costumer Service:

- a. Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, permohonan nasabah yang lainnya.
- b. Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak bank.
- c. Mengadministrasi daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah.
- d. Mengadministrasi resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
- e. Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.
- f. Mengadministrasi buku cek, bilyet giro dan buku tabungan.

- g. Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Sebelum melakukan analisa dalam penelitian, terlebih dahulu mengemukakan gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel kelamin , usia dan lama bekerja. Berdasarkan tanggapan responden yaitu :

Tabel 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	67%
Perempuan	10	33%
Total	30	100%

Sumber : Bank Sumut Kc Syariah Medan

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang (67%), dan responden perempuan sebanyak 10 orang (33%).

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25-30 Tahun	8	27%
31-35 Tahun	9	30%
36-40 Tahun	7	23%
41-45 Tahun	4	13%
46-50 Tahun	2	7%
Total	30	100%

Sumber : Bank Sumut Kc Syariah Medan

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa usia jumlah responden yang terbesar pada umur 31-35 tahun (30%), sedangkan kelompok terkecil pada umur 46-50 tahun (7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	16	54%
6-10 tahun	10	33%
11-15 tahun	4	13%
Total	30	100%

Sumber : Bank Sumut Kc Syariah Medan

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada kelompok terbesar adalah 1-5 tahun (54%) sedangkan kelompok terkecil yaitu 11-15 tahun (13%).

C. Penyajian Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu kolerasi, sebuah angket nilai r hitungnya $>$ dari r tabel maka suatu angket dikatakan valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

No item	r hitung	r tabel	Hasil	Keterangan
X1.1	0,650	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
X1.2	0,566	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
X1.3	0,831	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
X1.4	0,503	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
X1.5	0,537	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
X1.6	0,446	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber : SPSS 22 Data Diolah 2021

Berdasarkan dari tabel 4.4 diatas, pengolahan data tentang gaya kepemimpinan transaksional yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel,

artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan gaya kepemimpinan transaksional dinyatakan Valid.

Tabel 4.5

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

No item	r hitung	r tabel	Hasil	Keterangan
X2.1	0,599	0,361	r hitung > r tabel	Valid
X2.2	0,440	0,361	r hitung > r tabel	Valid
X2.3	0,605	0,361	r hitung > r tabel	Valid
X2.4	0,713	0,361	r hitung > r tabel	Valid
X2.5	0,630	0,361	r hitung > r tabel	Valid
X2.6	0,658	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas, pengolahan data tentang gaya kepemimpinan transformasional yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan Valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas Kinerja Karyawan

No item	r hitung	r tabel	Hasil	Keterangan
Y.1	0,611	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y.2	0,658	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y.3	0,608	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y.4	0,476	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y.5	0,666	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y.6	0,431	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y.7	0,729	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Y.8	0,444	0,361	r hitung > r tabel	Valid
-----	-------	-------	--------------------	-------

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya.⁴⁵ Sebuah angket dinyatakan reliable jika Cronbach Alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach Alpha < 0,60.

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,637 , oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel gaya kepemimpinan transaksional pada penelitian ini lebih besar dari pada 0,60 , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,658	6

⁴⁵ Juliandi et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis* , (Medan: UMSU press 2015) h. 80.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,658 , oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini lebih besar dari pada 0,60 , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliable.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	8

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,714 , oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel kinerja karyawan pada penelitian ini lebih besar dari pada 0,60 , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

D. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghazali model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji Multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,153	3,334		1,545	,134		
kepemimpinan transaksional	,572	,228	,428	2,511	,018	,480	2,084
kepemimpinan transformasional	,551	,222	,424	2,489	,019	,480	2,084

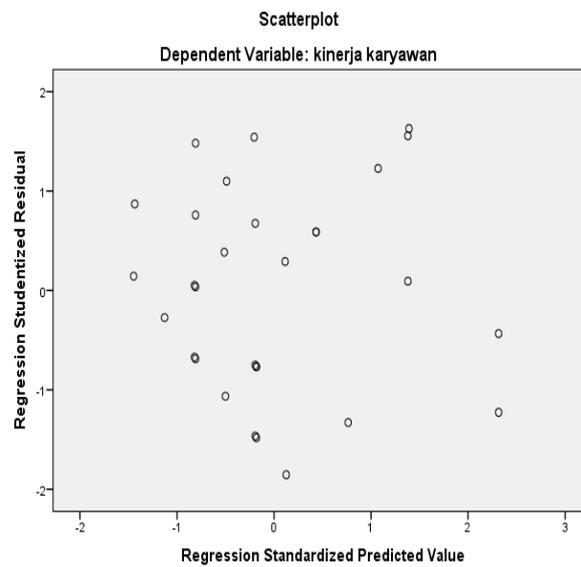
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa kedua variabel kepemimpinan transaksional (X1) dan kepemimpinan Transformasional (X2), nilai tolerance $0,480 > 0,10$ dan nilai VIF $2,084 < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Ghozali, 2016)

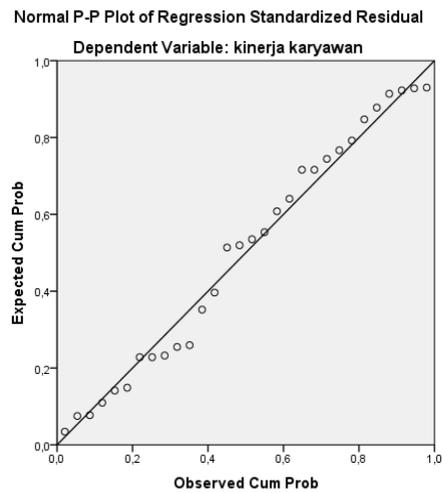
Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas disimpulkan bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44229282
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,094
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Output SPSS, 22

Berdasarkan tabel diatas , hasil Asymp. Signifikan sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis regresi linier berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan dua variabel atau lebih. Hasil output SPSS uji regresi berganda :

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,153	3,334		1,545	,134
	kepemimpinan transaksional	,572	,228	,428	2,511	,018
	kepemimpinan transformasional	,551	,222	,424	2,489	,019

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,153 + 0,572X_1 + 0,551X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta mempunyai regresi sebesar 5,153 artinya jika variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan gaya

kepemimpinan transformasional (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 5,153.

- b. Gaya kepemimpinan transaksional (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,572, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 57,2%.
- c. Gaya kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,551, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 55,1%.

persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X1 dan X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). (Sugiyono, 2010)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Bila $\text{sig} > 0,05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat,
- b. Bila $\text{sig} < 0,05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel 4.13**Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,153	3,334		1,545	,134
kepemimpinan transaksional	,572	,228	,428	2,511	,018
kepemimpinan transformasional	,551	,222	,424	2,489	,019

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,511 > t$ tabel $2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Oleh sebab itu hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan, dan nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,489 > t$ tabel $2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Oleh sebab itu hipotesis 2 yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

4. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap variabel terikat kinerja secara bersama-sama. Berdasarkan ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14**UJI F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93,127	2	46,564	22,421	,000 ^b
Residual	56,073	27	2,077		
Total	149,200	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $22,421 > F_{tabel} 3,34$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan atau bersama-sama terhadap Y.

E. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa nilai signifikan $0,018 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,511 > t_{tabel} 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Oleh sebab itu hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Burhanuddin dan Agus Kurniawan, 2020) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan

transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁶

Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin menentukan tujuan, pemimpin melakukan pengawasan terhadap kemajuan pencapaian tujuan, memberikan penghargaan dan memberikan hukuman kepada karyawan terkait dengan tingkat pencapaian tujuan mereka. Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawannya (Fahmi,2016).

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan apa yang telah diteliti peneliti terdahulu.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa nilai signifikan $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,489 > t$ tabel $2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Oleh sebab itu hipotesis 2 yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanny Adhistya Italiani , hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁷ Marthen yacob lakahing dan sri

⁴⁶ Burhanudin dan Agus Kurniawan, “ Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.11, No. 1, Maret 2020

⁴⁷ Fanny Adhistya Italiani, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk “, dalam *jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No.1, Agustus 2013.

widodo, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁸

3. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $22,421 > F_{tabel} 3,34$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan X1 dan X2 secara simultan atau bersama-sama terhadap Y.

Dari hasil penelitian dilihat adanya persamaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus hasil penelitian yang didapat dari pengolahan data secara simultan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁹

⁴⁸ Marthen Yacob Lakahing dan Sri Widodo “ Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja “ dalam *Jurnall Ilmiah*, Vol,10, No.2 Juni 2020.

⁴⁹ Maulizar et. al, “ Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda”, *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1, Agustus 2012.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transaksional semakin tinggi pula kinerja karyawan
2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan diatas penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak, termasuk Bank Sumut KC Syariah Medan. Adapun sarannya adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan hendaknya memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan dan semakin meningkatkannya karena gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
2. Pimpinan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan dan kondisi didalam ruangan

setiap karyawan bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahannya, Q.S At-Taubah ayat 105
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga. 2012
- Burhanudin dan Agus Kurniawan. *Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo*.
Jurnal Ilmiah Manajemen. No.1. Vol.11. 2020
- Budiwibowo Satrijo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Dikota Madiun*, Premiere Educandum, Vol.4, No.2 Desember 2014
- Corry Magdalena et.al. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah. , No.1. Vol.3. 2016
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group. 2009
- Fauzi, Akhmad dan Nugroho, Rudi Hidayat. *Manajemen Kinerja*, Jawa Timur : Airlangga. 2020.
- Gulo W, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Grasindo, 2006
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Mulltivariate dengan program SPSS*, Semarang : UNDIP, 2009
- Italiani, Fanny Adhistya. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. No.1. Vol. 6. 2013
- Ikhsan et al, *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Bandung : CitaPusaka Media, 2014
- Juliandi et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis* , Medan: UMSU press 2015

- M.T, Bintoro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media. 2017
- Maulizar et. al. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*, Jurnal Manajemen. No.1. Vol.1. 2012
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2012
- Priyatno, Duwi. *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Lebih Akurat* Yogyakarta : Medikom. 2011
- Sugiyono. *penelitian kombinasi*, Bandung : Alfabeta. 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta, 2010
- Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta : Depublish, 2019
- Sudarmin Danim, “ Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran” , Jakarta : Bumi Aksara, 2005
- Widi Sudharta, *Metode Penelitian*, <https://widisudhartha.webbly.com> (Diakses 31 Maret 2021)
- Yacob Lakahing, Marthen dan Sri, Widodo. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja*. Jurnal Ilmiah. No.2. Vol.10. 2020.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Indeks, 2010
- Yudiaatmaja, F, *Analisis Regresi dengan menggunakan aplikasi komputer statistik SPSS* Jakarta : Gramedia, 2013
- Zainur, Muhammad Roziqin, “ Kepuasan Kerja” , (Malang : Everreos Press, 2010

LAMPIRAN

Lampiran

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,100	,614**	,111	,213	,213	,650**
	Sig. (2-tailed)		,599	,000	,558	,258	,258	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,100	1	,351	,279	,373*	-,107	,566**
	Sig. (2-tailed)	,599		,057	,136	,042	,575	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,614**	,351	1	,244	,327	,327	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,057		,193	,078	,078	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,111	,279	,244	1	,024	,202	,503**
	Sig. (2-tailed)	,558	,136	,193		,901	,284	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,213	,373*	,327	,024	1	-,023	,537**
	Sig. (2-tailed)	,258	,042	,078	,901		,905	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,213	-,107	,327	,202	-,023	1	,446*
	Sig. (2-tailed)	,258	,575	,078	,284	,905		,013
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,650**	,566**	,831**	,503**	,537**	,446*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,005	,002	,013	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,196	,049	,340	,323	,257	,599**
	Sig. (2-tailed)		,300	,797	,066	,081	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,196	1	,100	,238	,053	,000	,440*
	Sig. (2-tailed)	,300		,599	,206	,780	1,000	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,049	,100	1	,381*	,213	,463**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,797	,599		,038	,258	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,340	,238	,381*	1	,325	,279	,713**
	Sig. (2-tailed)	,066	,206	,038		,080	,136	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,323	,053	,213	,325	1	,428*	,630**
	Sig. (2-tailed)	,081	,780	,258	,080		,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,257	,000	,463**	,279	,428*	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,171	1,000	,010	,136	,018		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,599**	,440*	,605**	,713**	,630**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,396 [*]	,120	,189	,331	,196	,189	,378 [*]	,611 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,031	,527	,317	,074	,298	,317	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,396 [*]	1	,312	,095	,381 [*]	-,009	,381 [*]	,476 ^{**}	,658 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,031		,094	,617	,038	,962	,038	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,120	,312	1	,196	,342	,397 [*]	,342	,098	,608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,527	,094		,300	,064	,030	,064	,607	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,189	,095	,196	1	,250	,047	,550 ^{**}	-,100	,476 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,317	,617	,300		,183	,804	,002	,599	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,331	,381 [*]	,342	,250	1	,189	,550 ^{**}	,050	,666 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,074	,038	,064	,183		,317	,002	,793	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,196	-,009	,397 [*]	,047	,189	1	,189	-,047	,431 [*]
	Sig. (2-tailed)	,298	,962	,030	,804	,317		,317	,804	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	,189	,381 [*]	,342	,550 ^{**}	,550 ^{**}	,189	1	,200	,729 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,317	,038	,064	,002	,002	,317		,289	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	,378 [*]	,476 ^{**}	,098	-,100	,050	-,047	,200	1	,444 [*]
	Sig. (2-tailed)	,039	,008	,607	,599	,793	,804	,289		,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,611 ^{**}	,658 ^{**}	,608 ^{**}	,476 ^{**}	,666 ^{**}	,431 [*]	,729 ^{**}	,444 [*]	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,000	,017	,000	,014	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.32	0.413
4	0.95	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.38
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.33
18	0.468	0.59	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.22	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.23
27	0.381	0.487	150	0.159	0.21
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.47	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.08	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.43	800	0.07	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	t(D.10)	t(D.05)	t(D.025)	t(D.01)	t(D.005)
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719

d.f	t0.10	t0.05	t(D.025)	t0.01	t(D.005)
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila menjawab surat ini agar dibuktikan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di
Tempat

09 Syakban 1442 H
23 Maret 2021 M



Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Irma Yani
Npm : 1701270014
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumalatif : 3,67
Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis penilaian kinerja keuangan Bank Sumut KC Syariah Medan tahun 2018-2020 dengan metode Economic Value Added (EVA).	/	/	/
2	Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.	Acc 24/3/2021 /	Andi Firmansyah S.E. M.M.	25/3/21 /
3	Implementasi strategi pengembangan produk dalam meningkatkan jumlah nasabah tabungan Haji (Studi pada Bank Sumut KC Syariah Medan).	/	/	/

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Irma Yani

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, M.A
Dosen Pembimbing : Dody Firman SE, MM

Nama Mahasiswa : Irma Yani
Npm : 1701270014
Semester : VIII (delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23/03/2021	Perbaiki: 1. Latar Belakang Masalah → Kepemimpinan Transaksional & Transformasional harus dipecahkan pada L.B. Masalah. 2. Identifikasi Masalah 3. Rumusan Masalah	<i>[Signature]</i>	
15/04/2021	1. Latar Belakang Masalah belum mengambatkan masalah yang akan diteliti. → Perbaiki. 2. Identifikasi Masalah belum sinkron dengan L.B. Masalah → Perbaiki.	<i>[Signature]</i>	
03/06/2021	Acc Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>	

Medan, 29 Maret 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

[Signature]
Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

[Signature]
Selamat Pohan, S.Ag, M.A

Pembimbing Proposal

[Signature]
Dody Firman SE, M.M



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pada hari **Senin, 21 Juni 2021** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Perbankan Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Irma Yani
Npm : 1701270014
Semester : VII (delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan
Bab I	Latar belakang masalah, identifikasi masalah diperjelas
Bab II	Perbaiki kerangka berfikir dan tambahkan footnote
Bab III	Tambahkan teknik penarikan sampel, indikator pernyataan dari setiap variabel
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

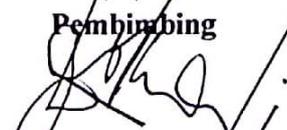
Medan, 21 Juni 2021

Tim Seminar

Ketua


(Selamat Pohan, S.Ag, M.A)

Pembimbing


(Dody Firman SE, MM)

Sekretaris


(Riyan Pradesyah, S.E.Sy.,M.E.I)

Pembahas


(Riyan Pradesyah, S.E.Sy.,M.E.I)



Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah** yang diselenggarakan pada Hari
Senin, 21 Juni 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Irma Yani
Npm : 1701270014
Semester : VIII (delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 21 Juni 2021

Tim Seminar

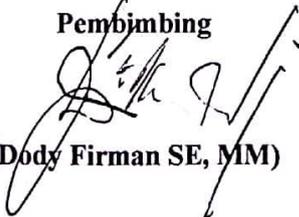
Ketua Program Studi


(Selamat Pohan, S.Ag, M.A)

Sekretaris Program Studi


(Riyan Pradesyah, S.E.Sy.,M.E.I)

Pembimbing


(Dody Firman SE, MM)

Pembahas


(Riyan Pradesyah, S.E.Sy.,M.E.I)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I


Zailani, S.PdI, MA





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, 20238 Telp. (061) 6622400, 7333162, Fax. (061) 6623474, 6631003

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 70/II.3/UMSU-01/F/2021
Lamp : -
Hal : Izin Riset

20 Dzulqaidah 1442 H
01 Juli 2021 M

Kepada Yth :
Pimpinan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan
di

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Irma Yani
NPM : 1701270014
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
Wakil Dekan III



[Signature]
Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA

CC. File

KANTOR CABANG SYARIAH: MEDAN

KANTOR PUSAT
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 4155100 - 4515100
Facsimile : (061) 4142937 - 4512652

Medan, 02 Juli 2021

Nomor : 389 /KCSy01-Ops/L/2021
Lampiran : -

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Hal : Izin Riset

Asalamu'alaikum Wr. Wb
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 70/II.3/UMSU-01/F/2021 tanggal 01 Juli 2021 perihal Permohonan Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan Izin Riset Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang akan dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Adapun data Mahasiswa tersebut adalah :
Nama : Irma Yani
NIM : 1701270014
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan
2. **Disetujui** unruk melaksanakan riset di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Selama melaksanakan Riset, Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Kantor Cabang Syariah Medan dan menjaga rahasia Bank.
3. Selesai melaksanakan Riset, Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan kepada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Demikian disampaikan, atas penerimaanya di ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb
PT. Bank Sumut
Kantor Cabang Syariah Medan
Pemimpin Operasional Cabang



ZULFIKAR
NPP. 1239.160677.110804



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, M.E.I
Dosen Pembimbing : Dody Firman SE, MM

Nama Mahasiswa : Irma Yani
Npm : 1701270014
Semester : VIII
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
07/08/2021	* Perhatian populasi dan sampel * Selesai referensi dari atasan tahap analisis data. * Kesimpulan diperbaiki * Bab 2 & 3 ditambah		
19/08/2021	Buat Daftar Pustaka Perbaiki uji Normalitas, uji Chi square, sampel lebih kecil dengan jumlah sampel - Dirikan kembali uji t dan uji F dengan sampel yang ada		
28/08/2021	Ace Sidang Meja Hijau		

Medan, 28 Agustus 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Dody Firman SE, MM

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Irma Yani
Tempat/Tanggal Lahir : Labuhan Bilik, 17 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Tuasan Gang Tawar No.10
Anak Ke : 2 dari 6 bersaudara



Nama Orang Tua

Ayah : Zainul
Ibu : Asmah
Alamat : Jl. Gajah Mada Labuhan Bilik, Kab. Labuhan Batu

Pendidikan Formal

1. Tahun 2005-2011 SD Negeri 112201 Panai Tengah
2. Tahun 2011-2014 MTS Negeri 1 Panai Tengah
3. Tahun 2014-2017 SMA Negeri 1 Panai Tengah
4. Tahun 2017 sampai sekarang tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Agama Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 01 September 2021

Hormat Saya



Irma Yani