PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI KASUS BANK MUAMALAT BALAI KOTA MEDAN)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi Syarat – Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

RAHMI ANDINI NST

1901280116

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2023

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI KASUS BANK MUAMALAT BALAI KOTA MEDAN)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

RAHMI ANDINI NST

1901280116

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2023

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahankan kepada keluarga tersayang

Ayahanda Zulfahmi Nasution

Ibunda Sari Maya

Adikku Ahmad Panani Nasution

Yang selalu memberikan doa terbaik, serta selalu setia dan menjadi penyemangat kepada Saya untuk bisa menyelesaikan karya ilmiah ini

Motto :

Masa depan bukanlah sesuatu yang kita masuki,
masa depan adalah sesuatu yang kita ciptakan

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Rahmi Andini Nst
Npm	: 1901280116
Jenjang Pendidikan	: S1 (Strata Satu)
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan) merupakan karya hasil saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 18 juli 2023

Rahmi Andini Nst

1901280116

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI KASUS BANK MUAMALAT BALAI KOTA MEDAN)

Oleh :

Rahmi Andini Nst

1901280116

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

Medan, 05 juli 2023

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERASITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA	:	**Rahmi Andini Nst**
NPM	:	**1901280116**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 05 juli 2023

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

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

Nama Mahasiswa	**:**	**Rahmi Andini Nst**
NPM	**:**	**1901280116**
Program Studi	**:**	**Manajemen Bisnis Syari'ah**
Semester	**:**	**VIII**
Tanggal Sidang	**:**	**21/09/2023**
Waktu	**:**	**09.00 s.d selesai**

TIM PENGUJI

PENGUJI I	**:**	**Dr. Dahrani, SE. I, M.Si**
PENGUJI II	**:**	**Alfi Amalia, SE.I, M.E**

PANITIA PENGUJI

Ketua,	**Sekretaris,**
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA	**Dr. Zailani, MA**

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 th. 1987

Nomor: 0543Bju/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab degan 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	bā'	B	Be
ت	tā'	T	Te
ث	sā'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	hā'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Zāl	Ż	zet (dengan titik di atas)

ر	rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	…‘…	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāu	W	We
ه	hā'	H	Ha
ء	Hamzah	...'...	Apostrof
ي	yā'	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat,

transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
_/	Fattah	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 dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى _ /	Fatha dan ya	Ai	a dan i
و- /	Fatha dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : **كتة**
- Fa'ala : **فعم**
- Kaifa : **كيف**

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
ا—/	Fathah dan alif atau ya	Ã	a dan garis di atas
ى—/	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas

وَ	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- qala : **قال**
- rama : **ياز**
- qila : **قيم**

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) Tā' Marbūtah Hidup

   Tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

2) Tā' Marbūtah Mati

   Tā' marbūttah yang mati atau mendapat harkat sukūn, transliterasinya adalah h.

3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang ”al”, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

   Contoh :

   - raudah al-atfal – raudatul atfal : **لزوضجاالطفا**
   - al-Madinahal - munawwarah **: انًديُهالوَـج**
   - talhah : **طلحج**

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 **: زثُا**
- nazzala : **زَل**
- al-birr : **البز**
- al-hajj : **انحد**

- nu‘ima ; **عىَ**

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 tranliterasikan 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 **: انسجم**
- as-sayyidatu **: انسدج**
- asy-syamsu **: انشًّس**
- al-qalamu **: انقهى**
- Jalalu **: انجلال**

g. Hamzah

Dinyatakan didepan 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’khuzuna : **تاخذوّ**

- an-nau’ : انُىء
- syai‘un : شيء

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi’il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun*hurf,* 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.

a. 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 di dahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitnwudi’alinnasilallazibibakkatamubarakan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafihi al-Qur’anu
- 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:

- Nasrunminallahiwafathunqariib
- Lillahi al-amrujami’an
- Wallahubikullisyai’in ‘alim

b. Tajwid

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

ABSTRAK

Rahmi Andini Nst, 1901280116, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)", Pembimbing Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (studi kasus bank muamalat balai kota medan). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variable Hasil uji t (parsial) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada bank muamalat yang ditunjukan dengan nilai F sebesar 18.007 Karena nilai 18.007 > 3.20 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa atau Hipotesis ketiga penelitian diterima. Dengan kata lain, bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bank muamalat (Y). Dan diketahui nilai koefisien determinasi atau (R^2) Square yang diperoleh sebesar 0,439, hasil ini memiliki arti bahwa 43.9% variable kinerja karyawan pada bank muamalat dapat dijelaskan oleh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 56.1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rahmi Andini Nst, 1901280116, "The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance in an Islamic Perspective (Case study of Bank Muamalat Balai Kota Medan)", Advisor Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M

This research was conducted with the aim of analyzing the effect of leadership style and work motivation on employee performance in an Islamic perspective (a case study of bank muamalat city hall of Medan). The research method used in this study is quantitative research and data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis used in this research is data quality test, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and determination test. Based on the results of the study, it shows that the variable t test results (partial) Leadership style and work motivation simultaneously state that there is a jointly significant influence on employee performance at bank muamalat which is indicated by an F value of 18.007 because the value is 18.007> 3.20 with a significant level of 0.000 because the probability is significantly less than 0.05, Ho is rejected, Ha is accepted. It can be concluded that the third hypothesis or research is accepted. In other words, that Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2), simultaneously have a significant effect on Employee Performance at bank muamalat (Y). And it is known that the coefficient of determination or (R2) Square obtained is 0.439, this result means that 43.9% of employee performance variables at bank muamalat can be explained by Leadership Style and Work Motivation. While the remaining 56.1% is influenced by other variables not examined

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسمِاللَّهالرَّحمٰنِالرَّحيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahi Rabbil Alamin segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT,atas berkah limpahan rezeki, kesehatan, rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat beriringkan salam semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabatnya dan para pengikutnya yang setia hingga hari pembalasan tiba. Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian proposal ini penulis banyak menghadapi hambatan, baik dari segi teknis, waktu, tenaga serta biaya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan dan dukungan semua pihak yang telah membantu penulisan proposal ini, khususnya untuk keluarga dan teman-teman penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tersayang Zulfahmi nst dan Ibunda tercinta Sari maya selaku orang tua penulis yang tak pernah lelah mendidik, menjaga, merawat beserta doa untuk kesuksesan penulis sampai saat ini.
2. Bapak 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 Dr. Zailani, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, MA selaku wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk keberhasilan saya dan juga keberhasilan penyusunan proposal ini.

7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof.Dr. Hj. Siti Mujiatun,SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang sudah banyak memberi nasehat dan masukan sehingga penulis dapat termotivasi dan semangat.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
10. Bank Muamalat Balai Kota Medan yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan proposal ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan sehingga hasilnya masih jauh dari sempurna, baik dari pemilihan bahasa maupun sistematika penulisannya, namun penulis mengharapkan bantuan berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan mutu penulisan proposal ini kedepannya. Oleh karena itu, sudah selayaknya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang terkait dalam penyusunan proposal ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua, Aamiin.

Wassamu'alaikumWr. Wb.

Medan, 27 februari2023

Penulis

Rahmi andini nst

1901280116

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ..... **iii**

DAFTAR TABEL ..... **v**

DAFTAR GAMBAR ..... **vi**

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 6

BAB II LANDASAN TEORITIS **8**

A. Kajian Pustaka 8

1. Kinerja karyawan 8

a. Pengertian kinerja karyawan 8

b. Kinerja karyawan dalam perspektif islam 10

c. Indikator kinerja karyawan .....

2. Gaya kepemimpinan 11

a. Pengertian gaya kepemimpinan 11

b. Fungsi gaya kepemimpinan 14

c. Gaya kepemimpinan dalam perspektif islam 16

d. Indikator gaya kepemimpinan .....

3. Motivasi kerja 18

a. Pengertian motivasi kerja 18

b. Ciri – cirri motivas kerja 19

c. Aspek – aspek motivasi kerja 20

d. Motivasi kerja dalam perspektif islam 22

e. Indikator motivasi kerja .....

B. Kajian penelitian terdahulu 24

C. Kerangka pemikiran 26

D. Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN 29
A. Pendekatan penelitian 29
B. Lokasi dan waktu penelitian..... 29
C. Populasi dan sampel..... 30
1. Populasi 30
2. Sampel..... 30
D. Variabel penelitian dan definisi operasional variabel 30
E. Teknik pengumpulan data 36
1. Angket 36
F. Uji realibilitas penelitian..... 37
G. Uji prasyarat..... 38
H. Teknik Analisa data 39
1. Analisis regresi berganda 39
2. Uji hipotesis 39
BAB 1V HASIL PEMBAHASAN..... 41
A. Deskripsi Institusi 41
B. Deskripsi Karakteristik Responden..... 52
C. Hasil Penelitian 53
D. Pembahasan..... 70
BAB V PENUTUP..... 72
A. Kesimpulan 72
B. Saran..... 72
DAFTAR PUSTAKA..... 74
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian 34
Tabel 3.2 Variabel Operasional Independen dan Skala 36
Tabel 3.3 Variabel Dependen dan Skala 38
Tabel 3.4 Alternatif Jawaban dan Skala Likert 39
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden 58
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden 59
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan 60
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja 62
Tabel 4.5 Persentae Jawaban Responden Kinerja Karyawan 63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan 65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 68
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirov 69
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas 71
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 72
Tabel 4.13 Hasil Uji-t (Parsial) 74
Tabel 4.14 Hasil Uji-f (Simultan) 75
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi ($R^{2)}$ 76

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran 27
4.1 Logo Muamalat 45
4.2 Struktur Organisasi 46

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank muamalat adalah bank pertama murni Syariah di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1992. Bank muamalat tidak menginduk dari bank lain, sehingga terjaga kemurnian syariahnya. Pengelolaan dana di Bank Muamalat didasarkan pada prinsip-prinsip ekonomi Syariah yang dikawal dan diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah, Bank Muamalat memiliki produk dan layanan keuangan lengkap yang ditunjang dengan berbagai fasilitas seperti Mobile Banking, Internet Banking Muamalat dan Jaringan ATM serta Kantor Cabang hingga keluar negeri. Dalam menjalankan kegiatan utamanya berdasarkan prinsip Syariah.(Ratna Wijayanti, 2016)

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya dengan masing-masing juga memiliki suatu kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih respontif agar sanggup bertahan dan berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya individu.

Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar kinerja karyawan tersebut dapat diharapkan mencapai visi, misi dan target yang di terapkan oleh organisasi atau instansi perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak pada suatu organisasi atau instansi perusahaan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan organisasi atau instansi perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kualitas karyawan itu sendiri melainkan dalam suatu organisasi atau instansi perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin. Kepemimpinan termasuk dalam variabel yang mampu mempengaruhi dan memberikan motivasi terhadap para karyawan untuk mendorong kinerja mereka agar terus berkerja secara efektif dan efisien.

Menurut Edison bahwa kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk efektifitas yang optimal. Menurut Robbins dan Judge bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok atau individu menuju pencapaian suatu visi atau tujuan yang telah ditetapkan Sedangkan menurut kartono bahwa gaya kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk memepengaruhi karyawannya. Gaya kepemimpinan ini memegang peran yang sangat penting dalam menggerakan, mendorong, mengarah dan mengendalikan dalam suatu organisasi atau instansi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu sekaligus tugas yang dibilang tidaklah mudah.Oleh karena itu pemimpin yang sukses dapat dikatakan bila pemimpin tersebut mampu mengendalikan karyawan dan terus memberikan motivasi kearah yang lebih positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi perusahaan. Dalam rangka meningkatkan suatu citra, kerja dan kinerja dalam suatu organisasi atau instansi perusahaan untuk menuju kearah professinalisme dan membantu kelancaran untuk terciptannya organisasi atau instansi pemerintahan yang baik (Good Govemance).

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan sebagai hal yang penting dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan adalah suatu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannnya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif serta motivasi kerjakaryawan yang masih rendah menyebabkan kinerja karyawan menjadi belum optimal atau menurun. Kehadiran atau ketepatan waktu karyawan dalam bekerja, kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang

baik, mempertahankan dan menjaga kestabiliitas kerja. Hal ini perlu adanya pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yakni: kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Pada dasarmya dalam meningkatkan sumber daya manusianya, manusia sebagai faktor pelaksanaan memegang peran sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam organisasi atau instansi perusahaan. Dalam organisasi atau instansi perusahaan perlu diperhatikan dan direncanakan secara detail, terprogram ataupun sasaran target untuk mencapai tujuan sehingga meningkatkan kinerja karyawan, Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta motivasi pemimpin sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi perusahaan tersebut, oleh sebab itu seorang pemimpin yang efektif harus peka terhadap perubahan atau menganalisis kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga dapat memaksimalkan kinerja pada suatu organisasi ataupun instansi perusahaan. Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja pada organisasi atau instansi perusahaan. Hal ini untuk memperbaiki kinerjakaryawan merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dalam meningkatkan kinerja membutuhkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan melalui pemimpin yang bijaksana dalam memimpin suatu organisasi atau instansi perusahaan tersebut.

Kinerja dalam perspektif islam merupakan suatu pencapaian seorang karyawan dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pemahaman dan kepercayaan berdasarkan prinsip-prinsip islam. Oleh sebab itu menurut Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu cara bekerja sesuai syariat islam tersebut, Maka dari itu kinerja karyawan tergantung pada gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin tersebut. Suatu perbedaan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin akan mengakibatkan kecemburuan anatara karyawan. Oleh karena itugaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang efektif dibutuhkan pemimpin

dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjadikan pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Balai Kota Medan.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki pemimpin dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang satu dengan yang lainnya.Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sama untuk mewujudkan tujuan lembaga yang dipimpinnya . Permasalahan yang ada di Bank Muamalat Balai Kota medan ini ialah pemimpin kurang memberikan dorongan terhadap para karyawan agar mau lebih giat lagi untuk bekerja, seorang pimpinan disana enggan untuk memberikan suatu penghargaan, contohnya dalam segi bentuk penghargaan atas keberhasilan yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerja, dapat diberikan penghargaan tersebut berupa pujian terhadap karyawan yang rajin dalam bekerja dan pemberian pujian tersebut sebaiknya diberikan didepan atau dihadapan para karyawan lainnya, karena yang demikian itu akan membuat karyawan yang lain termotivasi untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Seorang pimpinan juga seharusnya memberikan sebuah reward (bonus) terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang lebih, karena dengan pemberian bonus tersebut adalah salah satu cara untuk memotivasi para karyawan agar lebih giat untuk bekerja. Jadi, jelaslah bahwasanya gaya kepemimpinan dan motivasi sangatlah penting terhadap kemajuan dari organisasi atau perusahaan yang ia pimpin termasuk di dalam hal pencapaian kinerja karyawan. Di Bank Muamalat untuk meningkatkan motivasi para karyawannya, pimpinan hanya menunjukkan dari gaya sikapnya saja, seperti yang diperlihatkan dalam hal pola prilaku dari pemimpin tadi terhadap bawahan atau karyawannya tentang hal yang dibicarakan, berusaha untuk selalu ia buktikan apakah itu berbentuk janji atau mengenai hal lainnya.Pimpinan di Bank Muamalat ini tidak ada memberikan sebuah reward atau bonus kepada para karyawan yang memiliki nilai lebih seperti karyawan yang rajin, berprestasi dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan diatas maka identifikasi masalah yang menjadi perhatian penelitian adalah sebagai berikut: Masalah yang dibahas pada penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada bank muamalat balai kota medan.

C. RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada Bank Muamalat Balai Kota Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada Bank Muamalat Balai Kota Medan?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja bepengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada Bank Muamalat Balai Kota Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada Bank Muamalat Balai Kota Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada Bank Muamalat Balai Kota Medan?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada Bank Muamalat Balai Kota Medan?

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam Pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan lebih dalam mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam.
2. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam.
3. Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya terhadap objek yang sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup pada penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan tentang arah penelitian yang di lakukan, meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Sistematika Penulisan

BAB II: LANDASAN TEORETIS

Pada bab ini menerapkan teori-teori dari hasil penelitian terdahulu yang releven meliputi : Kajian Pustaka, Kajian Penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya mengungkapkan sejumlah cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional, yang meliputi: Rencana Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Tahapan

Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Analisis Data, Pemeriksaan Keabsahan Temuan.

BAB II
LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menurut islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhannya (Rahman, 1995). Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam. Istilah kerja dalam Islam bukan semata mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak lenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat disekitarnya (Anoraga dan Prasetyo, 2015). Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupan tentram, rasa aman dan sebagainya. Firman Allah Ta"ala artinya: "Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (QS Az Zumar: 39).

قُلْ يٰقَوْمِ اعْمَلُوْا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّيْ عَامِلٌ ۚفَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas

karena Allah Ta‟ala. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah Ta‟ala. Istilah kerja dalam Islam bukan semata mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak lenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat di sekitarnya. Pekerja yang baik memiliki motivasi yang tinggi dan mempunyai dedikasi yang tinggi untuk perusahaan lebih-lebih untuk agama, bangsa dan negara. Berikut adalah ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut islam (Anogara dan Prasetyo, 2015):

1. Niat baik dan benar (Mengharap ridha Allah Ta'ala) Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yanga akan ia dapat. Namun bila niatnya adalah untuk bekerja mencari dan mendapatkan harta yang halal lagi berkah, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha dan surga-Nya, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan. Ciriciri orang yang bekerja dengan niat baik adalah: a. Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. b. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan bekerja. c. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah Ta'ala. d. Bekerja sebagai pengabdian kepada Allah Ta'ala.

2. Takwa dalam bekerja Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan taat menjauhi apa-apa yang dilarang. Kedua, sikap tanggungjawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang bertanggungjawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, karen itu orang yang bertakaw dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap berikut: a. Bekerja

dengan cara terbaik sebagai wujud tanggungjawab terhadap kerja dan tugas yang telah diemban dan diamanhkan padanya. b. Menjauhi segala bentuk kemuingkaran untuk dirinya dan oranglain dalam bekerja. Seperti tidak bermalas-malasan dan merugikan rekan kerja. c. Taat pada aturan yang berlaku di tempat kerjanya. d. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

3. Tulus ikhlas dalam bekerja Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah Ta'ala. Ikhlas berati memurnikan niat hanya mengharap Wajah-Nya dalam beribadah yang diperintah kepada-Nya. Namun untuk pekerjaan yang sifatnya duniawi seseorang bisa meniatkan ikhlas untuk mendapatkan pahala dari Allah jika diniatkan untuk ibadah kepada-Nya. Ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah: a. Menjalankannya dengan mengharap apa yang ada disisi-Nya. b. Bekerja dengan tulus walaupun pekerjaannya berat. c. Penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. d. Tidak pamrih atau mengharap balasan atau pujian dari manusia tidak pula riya'.

b. Kinerja karyawan dalam perspektif islam

Kinerja dalam Islam merupakan suatu pencapaian yang diperoleh seseorang dalam bekerja dan mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Menurut Asyraf A.Rahman istilah "kerja" dalam Islam bukanlah semat-mata menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Diantaranya hadits yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam sebagai berikut: Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-„Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah SAW, bersabda: sungguh seandainya salah seorang diantara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi kegunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik dari pada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi

atau pun tidak."(H.R.Bukhari). Hadits diatas dapat disimpulkan bahwa bekerja sesuai dengan syariat Islam merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah Saw. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan sehari-hari tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi.Oleh sebab itu bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan jihad fiisabilillah.Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan). Sebagaimana Riwayat: "Dari Miqdanr.a.dari Nabi Muhammad Saw, bersabda: Tidaklah makan seseorang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s., makan dari hasil usahanya sendiri. (H.R.Bukhari). Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Jika semakin baik mutu pekerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang diberikan dalam organisasi atau instansi. Oleh sebab itu dalam Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya tapi lebih penting mutu cara bekerja sesuai syariat Islam tersebut.

c.Indikator Kinerja Karyawan

Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencakup bagaimana seseorang bertindak dalam kontek organisasi, maka cara termudah untuk mengetahui berbagai jenis gaya kepemimpinan ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi gaya tertentu. Berkenaan dengan ini H.Veithzal Rivai mengemukakan ada lima gaya kepemimpinan yaitu: a) Birokratis, gaya kepemimpinan yang ditandai dengan keterikatan terus-menerus kepada aturan-aturan organisasi. Gaya ini menganggap bahwa kesulitan-kesulitan akan dapat diatasi apabila setiap orang mematuhi peraturan. Keputusan-keputusan dibuat berdasarkan prosedur-prosedur baku. Pemimpin tahu bagaimana memakai sebagian besar peraturan agar orang-orang melaksanakan tugasnya. Kompromi merupakan suatu ciri dalam membuat suatu keputusan. b) Permisif, pemimpin berkeinginan membuat setiap orang dalam kelompok tersebut puas. Membuat orang-orang tetap senang adalah aturan mainnya. Gaya ini menganggap apabila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka organisasi tersebut akan berfungsi, dengan demikian pekerjaan akan bisa diselesaikan. Koordinasi sering dikorbankan dalam gaya ini. c) Laissez-faire, gaya ini sama sekali bukan merupakan kepemimpinan. Gaya ini membiarkan segala sesuatunya berjalan dengan sendirinya, pemimpin hanya melaksanakan fungsi pemeliharaan saja. Gaya ini kadang-kadang dipakai oleh pemimpin yang sering bepergian atau yang hanya bertugas sementara. d) Partisipatif, gaya ini dipakai oleh pemimpin yang percaya bahwa cara untuk memotivasi orang-orang adalah dengan melibatkanm mereka dalam mpengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama. Masalahnya adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masamasa kritis. e) Otokratis, gaya ini ditandai dengan ketergantungan kepada yang berwenang dan biasanya menganggap bahwa orang-orang tidak akan melakukan apa-apa kecuali jika diperintahkan.

Gaya ini tidak mendorong adanya pembaruan.Pemimpin menganggap dirinya sangat diperlukan. Keputusan dapat dibuat dengan cepat. (Lia, 2022)

Karakteristik dari kepemimpinan islam menurut Al-Quran dan Hadits yaitu seperti tasamuh (sama-sama berlaku baik, lemah lembut, dan saling pemaaf), terbuka, amanah, adil, jujur dan fathanah (cerdas). Tasamuh dalam istilahnumum adalah sikap akhlak terouji dalam pergaulan, dimana terdapat sikap untuk saling menghargai antar sesama manusia dalam batas-batas yang digariskan oleh ajaran islam. Karakter-karakter seperti ini yang sebaiknya dimiliki para pemimpin dalam sebuah organisasi, sebuah karakter yang dapat menumbuhkan kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Caniago (2010) didalam ajaran islam kita tidak diajarkan untuk bersaing dalam bentuk kekuasaan namun selalu di ajarkan bagaimana jika kelak kita menjadi seorang pemimpin kita harus menjalankan kepemimpinan secara islami.

Menurut Qur'an surah Al-baqarah ayat 30 mengenai seorang khalifah (pemimpin).

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗقَالُوْٓا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاۤءَۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗقَالَ اِنِّيْٓ اَعْلَمُ مَا لَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: "Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Menurut Wijayanto & Fakih (2001) kepemimpinan islam memeiliki beberapa pengertian. Adapun pengertian kepemimpinan islam secara spiritual yaitu, kepemimpinan islam secara mutlak adalah bersumber dari Allah SWT. yang telah menjadikan manusia sebagai

khalifah di muka bumi sedangkan secara empiris kepemimpinan islam itu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di ridai Allah SWT. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi. kepemimpinan yang islami juga mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Wajdi (2012) serta Wijayanti dan Meftahudin (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islam berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian Jannah, M., Suwardi, S., & Iriyanto, S. (2016) mereka menemukan bahwa gaya Kepemimpinan Islam tidak terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dalam islam seorang pemimpin harus bertindak adil tidak memihak siapa pun diamana yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip berikutnya adalah seorang pemimpin memberikan kebebasan berpikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist (Rivai dan Arifin, 2009). Kegagalan maupun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target dan tujuan organisasi tersebut sangat bergantung kepada kemampuan pemimpinnya, terutama dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Untuk itu pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan yang muncul karena pemimpinlah yang memegang peranan kunci dalam memajukan organisasi tersebut terutama dalam mencapai tujuan dan mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

QS. Shad Ayat 26 menjelaskan tentang kepemimpinan menurut islam

يٰدَاوٗدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: "Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan."

b. Fungsi gaya kepemimpinan

Seorang Kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuh-kembangkan kemampuan orang-orang yang dipimpinnya dalam mengerjakan usahnya untuk mencapai ridho Allah SWT. di dunia maupun di akhirat nanti.a.Siddiq berarti "jujur" atau "benar" dimana yang tidak berbicara apapun selain kebenaran dan tidak pernah berdusta.b.Amanah berarti "dapat dipercaya" dalam hal ini, amanah adalah tidak mengurangi atau menambah sesuatu dari yang seharusnya.c.Fathanah dapat diartikan "cerdas" atau memahami secara mendalam dalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban.d.Tabliqh secara bahasa berarti "menyampaikan", d.Tabligh juga berarti mengajak sekaligus memberikan contoh untuk melaksanakan ketentuan ajaran islam bisa dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: 1).Tidak mengelabui hak & kewajiban karyawan 2).Transparan 3).Mengarahkan karyawan bekerja dengan sesuai 4).Tidak mengurangi perjanjian yang telah disepakati. 5).Bekerja secara profesional 6).Tidak menyalahgunakan kekuasaan.7).Mampu menjaga profesionalisme 8).Kreatif dan inovatif 9).Mampu berargumentasi 10). Aspiratif dan responsif

Shidiq (صِدْقٌ)

وَٱذْكُرْ فِى ٱلْكِتَٰبِ إِبْرَٰهِيمَ ۚ إِنَّهُۥ كَانَ صِدِّيقًا نَّبِيًّا

Artinya: Ceritakanlah (Hai Muhammad) kisah Ibrahim di dalam Al Kitab (Al Quran) ini. Sesungguhnya ia adalah seorang yang sangat membenarkan lagi seorang Nabi.(QS. Maryam Ayat 41)

Amanah (اَمَانَةٌ)

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَخُونُواْ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ وَتَخُونُوٓاْ أَمَٰنَٰتِكُمۡ وَأَنتُمۡ تَعۡلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.(Q.S. Al-Anfal Ayat 27)

Tabligh (تَبْلِغٌ)

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِن رَّبِّكَ ۖ وَإِن لَّمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ ۚ وَاللَّـهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ ۗ إِنَّ اللَّـهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ(

Artinya "Hai rasul, sampaikanlah apa yang di turunkan kepadamu dari Tuhan-mu. Dan jika kamu tidak mengerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan risalah-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir." (QS. Al Maidah-67)

Fathonah (فَطَانَةٌ)

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَن يَشَاءُ وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya ‘‘Allah menganugerahkan al-hikmah (pemahaman yang dalam tentang Al-Qur'an dan as-Sunnah) kepada siapa yang dikehendakinya. Barang siapa yang dianugerahi al-hikmah itu ia benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Hanya orang-orang yang berakallah (ulul albab) yang dapat mengambil pelajaran dari firman Allah.’’ (Q.S. Al-Baqarah :269)

c. gaya kepemimpinan dalam perspektif islam

Pemimpin dalam bahasa indonesia ‘‘pemimpin’’ atau sering disebut juga penghulu, pemuka, pelopor, panutan, pembimbing, pengurus penggerak, ketua, kepala, peruntun, raja dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunan peran seseorang berkitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu emiliki keterampilan kepemimpinan dan belum mampu memimpin istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan,

keakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin, dalam Al-qur'an banyak dijumpai istilah-istilah kepemimpinan antara lain: Amir, khalifah,Imamah dan sebagainya.hal ini islam lebih dulu mengetahui dan menetapkan menangani asas-asas kepemimpinan jauh sebelum para ahli barat membahasnya. Namun berbagai teori yang digambarkan para ahli mengenai kepemimpinan tak jarang membuat orang tidak memahami akan arti sebenarnya tentang kepemimpinan dalam islam. (Ahmad. H Zailani Ariffin)

Kemudian, didalam Islam seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yakni:

1. Siddiq adalah suatu sifat mulia yang menghiasi akhlak seseorang yang beriman kepada Allah dan kepada perkara-perkara yang ghaib. Ia merupakan sifat pertama yang wajib dimiliki para nabi dan Rasul yang dikirim Tuhan kealam dunia ini bagi membawa wahyu dan agamanya. Pada diri Rasulullah SAW, bukan hanya perkataannya yang benar, malah perbuatannya juga benar yakni sejalan dengan ucapannya.
2. Amanah (Benar-benar dipercaya) Amanah artinya terpercaya. Jika satu utusan diserahkan kepadanya, niscaya orang percaya bahwa urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaikbaiknya. Oleh karena itu penduduk memberi gelar kepada Nabi Muhammad SAW dengan gelar Al-Amin yang bermaksud terpercaya. Jauh sebelum beliau dianggap jadi seorang rasul. Apapun yang beliau ucapkan dipercaya dan diyakini penduduk Makkah karena itu beliau terkenal sebagai seorang yang tidak pernah berdusta.
3. Tabligh (Menyampaikan)Tabligh artinya menyampaikan. Segala firman Allah SWT yang ditunjukkan oleh manusia disampaikan oleh Baginda. Tidak ada yang disembunyikan walaupun ia menyinggung Baginda sendiri.

4. Fathanah (Cerdas) Fathanah artinya cerdas. Mustahil bagi seorang Rasul bersifat bodoh atau jahlun. Dalam menyampaikan ayat Al-Qur'an dan kemudian menjelaskannya dalam puluhan ribu hadist memerlukan kebijaksanaan yang luar biasa. Baginda Rasulullah SAW harus mampu menjelaskan firman-firman Allah SWT kepada kaumnya sehingga mereka mau memeluk islam. Nabi juga harus mampu berdebat dengan orang-orang kafir dengan cara yang sebaik-baiknya. Selain itu, seorang pemimpin harus lemah lembut, bijaksana dan adil dalam memberikan keputusan-keputusan kepada kebawahannya. Perhatian terhadap persoalan bawahannya, memberikan nasihat ketika mereka melakukan kesalahan dan memberikan semangat jika mereka melakukan kesalahan dan memberikan argument kepada mereka secara bijaksana, sehingga mereka merasa nyaman dengan pendapatnya. Sifat dan karakter seperti ini telah melekat dalam diri Rasulullah para Khulafaur Rasyidin.(Tambunan, 2017)

Di dalam perspektif Islam, manajemen dan gaya kepemimpinan juga dibahas dalam Qs. Al-Hasyrayat 18 yang berarti bertakwalah kepada Allah, wahai manusia beriman, dan biarkan setiap orang fokus pada apa yang telah dia lakukan untuk hari esok (berikut ini). Rangkullah Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahuisegala sesuatu yang kamu kerjakan.

Dan pada Qs.Al-Ahzab ayat 21 yang berarti sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang berguna untukmu, khususnya bagi orang-orang yang beriman kepada Allah dan mengantisipasi hari akhir. serta yang banyak mengingat Allah. KementerianAgama Republik Indonesia (2019).

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِيْ رَسُوْلِ۪ وَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَنْ

Artinya" Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat)

Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah”

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Sidiq, memiliki arti benar. Rasul memiliki sifat wajib benar, baik dalam perkataan atau perbuatannya. Semua rasul yang diutus untuk menyampaikan wahyu dari Allah SWT melakukan tugasnya dengan benar. Mereka berdakwah melalui perkataan dan perbuatan. Perkataan dan perbuatan mereka yang dijamin kebenarannya selalu menjadi teladan bagi pengikut mereka. Amanah, artinya terpercaya. Seorang rasul wajib dan pasti memiliki sifat yang Amanah. Jika sifat Amanah itu tidak dimiliki oleh rasul, maka tugasnya yang sangat berat sebagai rasul tidak mungkin terlaksana. Tabligh, artinya adalah menyampaikan, yaitu menyampaikan perintah dan larangan. Tidak ada satu pun ayat yang disembunyikan Nabi Muhammad saw dan tidak disampaikan kepada umatnya. Fatonah, Artinya Cerdas. Mustahil Nabi itu bodoh atau jahlun. Dalam menyampaikan 6.236 ayat Al Qur’an kemudian menjelaskannya dalam puluhan ribu hadits membutuhkan kecerdasan yang luar biasa.Nabi harus mampu menjelaskan firman-firman Allah kepada kaumnya sehingga mereka mau masuk ke dalam Islam. Nabi juga harus mampu berdebat dengan orang-orang kafir dengan cara yang sebaik-baiknya.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Islam adalah agama yang dapat masuk kepada semua aspek kehidupan manusia. Islam mengatur setiap muslim untuk menjalankan aktivitas mereka termasuk dalam konsep bekerja. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, suatu motivasi sangat dibutuhkan manusia dalam pekerjaanya. Maka dari itu motivasi yang berdasarkan nilai-nilai islam juga akan dibutuhkan para pekerja muslim, karena akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan mengingatkan mereka, bahwa setiap tetes keringat yang keluar dari tubuhnya saat bekerja dihitung sebagai

bentuk ibadah kepada Allah Swt. Motivasi bekerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan. Baik kebutuhan diri sendiri atau keluarga yang wajib dinafkahi. Motivasi bekerja dalam islam tidak untuk mencari hidup hedonis, status, atau kekayaan. Melainkan untuk beribadah kepada Allah SWT sebagaimana tujuan manusia yang dicipta khususnya bagi setiap muslim. Karena pada dasarnya semua aktivitas umat muslim yang diniatkan karena Allah akan bernilai ibadah (Hidayah et al., 2021).

Menurut Miftah Farid Motivasi bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif) Sedangkan motivasi kerja dalam islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah fastabiqulkhoirat (berlomba-lomba dalam kebaikan).

(Q.S. At-taubah ayat 105) tentang motivasi kerja

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

b. Ciri- ciri motivasi kerja

Anoraga (2006) mengatakan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menyatakan ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat melalui: 1) Perasaan senang dalam bekerja. 2) Mendapatkan kepuasan dalam bekerja. 3) Usaha memperoleh hasil yang maksimal. 4) Adanya kegairahan dalam bekerja. 5) Mengembangkan tugas dan dirinya. 6) Selalu meningkatkan prestasi. 7) Bertanggung jawab. 8) Kesadaran dalam bekerja Berdasarkan ciri-ciri yang dijelaskan diatas, dapat di simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja terlihat dari adanya kesadaran dan kegairahan dalam bekerja sehingga timbul perasaan senang dan puas dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan prestasi, mengembangkan tugas dan dirinya serta bertanggung jawab. (Anoraga, 2006)

c. Aspek – aspek motivasi kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah: 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.3) Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggungjawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang. 4) Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap

pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagaimana atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimilik, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu. 5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut George dan Jones (2005) mengemukakan 3 indikator dalam Motivasi kerja: 1) Perilaku (direction of behavior) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. 2)Tingkat Usaha (Level of effort) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan. 3) Tingkat Kegigihan (level of persistence) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Winardi (2001) menggungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu: 1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya. 2) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. 3) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan

motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman. (Setiawan, 2021)

d. motivasi kerja dalam perspektif islam

Motivasi Islam mengajarkan kepada kita bahwa bekerja adalah salah satu bagian didalam menjari karunia Allah Subhanahu wata"ala. Islam bukan mengajarkan kepada pemeluknya untuk terus beribadah tanpa ada bekerja sepanjang hari, karena bagi seorang suami atau penanggung nafkah ada dua kewajiban yaitu kewajiban untuk akhiratnya dan untuk dunianya.

رِجَالٌ لَّا تُلْهِيْهِمْ تِجَارَةٌ وَّلَا بَيْعٌ عَنْ ذِكْرِ اللّٰهِ وَاِقَامِ الصَّلٰوةِ وَاِيْتَاۤءِ الزَّكٰوةِ ۙيَخَافُوْنَ يَوْمًا تَتَقَلَّبُ فِيْهِ الْقُلُوْبُ وَالْاَبْصَارُ ۙ

Artinya " orang yang tidak dilalaikan oleh perdagangan dan jual beli dari mengingat Allah, melaksanakan salat, dan menunaikan zakat. Mereka takut kepada hari ketika hati dan penglihatan menjadi guncang (hari Kiamat)". (QS. An-Nur : 37)

Motivasi dalam islam ialah dorongan psikologis yang membuat seseorang mencari dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Sebagai umat islam, yang paling tepat untuk dijadikan motivator ialah Nabi Muhammad SAW dimana beliau adalah sosok paling sempurna untuk dijadikan panutan sehingga tidak salah jika beliau diberi julukan "*uswatun khasanah*" yang artinya suri tauladan yang baik.
Rasulullah adalah contoh sosok motivator yang dapat menjalankan perannya sebagai Rasul, kepala keluarga, pedagang, dan guru bagi segenap umat muslim tanpa menomor dua kan salah satu nya, maka patut jika kita menjadikan beliau sebagai motivator dalam beribadah.

Contoh motivasi dalam islam diantaranya ialah : 1.Keinginan untuk menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan Nya 2.Semangat dalam mendalami ilmu agama 3.Bekerja keras untuk mendapat rejeki halal yang di ridhoi Nya 4.Keinginan untuk terhindar dari

sifat sifat buruk. 5.Motivasi memelihara diri dari kemusyrikan, kemunafikan, dan kekufuran, dll

Motivasi dapat memacu karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Sebelum proses menciptakan manusia Allah SWT lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan dan harta. Oleh karena itu, segala sesuatu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut adalah maslahat; sedangkan setiap apa yang mengabaikan kelima dasar tersebut atau sebagiannya adalah mafsadah. Berangkat dari penjelasan ini, maka terdapat 5 kebutuhan dasar: 1) Agama (Al-Din). Kebutuhan terhadap Tuhan selalu ada pada diri setiap manusia, apakah disadarinya atau tidak. 2) Kehidupan (An-Nafs). Kebutuhan untuk kehidupan ini adalah yang diperlukan jasad, misalnya makanan untuk menjaga kesehatan, rumah untuk menjaga keselamatan, pakaian untuk menutup aurat.Semua ini memerlukan pendapatan dan kekayaan dan oleh karena itu bekerja untuk mendapatkan penghasilan sangat dianjurkan. 3) Akal/Intelektual (Al-Aql). Hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar, mengasah kecerdasan diri. 4) Keturunan (Al-Nasl). Manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang merupakan suatu kebanggaan, kebahagiaan, dan kepuasan tersendiri, dipercaya Allah untuk membesarkan amanah yang dititipkan-Nya. 5) Harta/Property (al-Mal). Manusia secara fitrah membutuhkan adanya harta yang digunakan dalam keberlansungan hidup. Sehinga dalam prakteknya islam mengajarakan harta dapat membantu seseoarang yang berada dalam kondisi membutuhkan. a).Motivasi Iman Tindakan dan pekerjaan manusia selalu di dorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi itu ada bermacam-macam ada yang karena kepentingan kekayaan, ingin mashyur namanya, dan lain sebagainya. Adapun dalam pandangan islam maka yang paling menjadi pendorong yang paling dan paling kuat untuk melakukan suatu amal perbuatan yang baik, aalah aqidah, iman yang terpateri dalam hati. Iman itulah yang membuat seseorang muslim ikhlas, mau bekerja (beramal) keras bahkan rela berkorban. Iman itulah sebagai motivasi dan kekuatan penggerak yang paling kekar dalam pribadinya yang membuat

dia tidak bisa diam dari kegiatan melakukan kegiatan kebajikan dan amal shaleh.

e. Indikator Motivasi Kerja

Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT, Takwa dalam bekerja, Ikhlas dalam bekerja, tanggung jawab.

B. Kajian PenelitianTerdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindar anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini mencamtumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

no	Penelitian	Nama/ Tahun	Perbedaan	Hasil penelitian	Metode Penelitian
1	Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan pada perusahaan multifinance syariah di propinsi lampung	Lisa efrina (2022)	Variabel pengetahuan agama	Bahwasannya variabel gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif
2	Pengaruh gaya kepemimp	Diah Andreani,	Terdapat satu	Bahwasannya variabel gaya kepemimpinan	Menggunakan metode

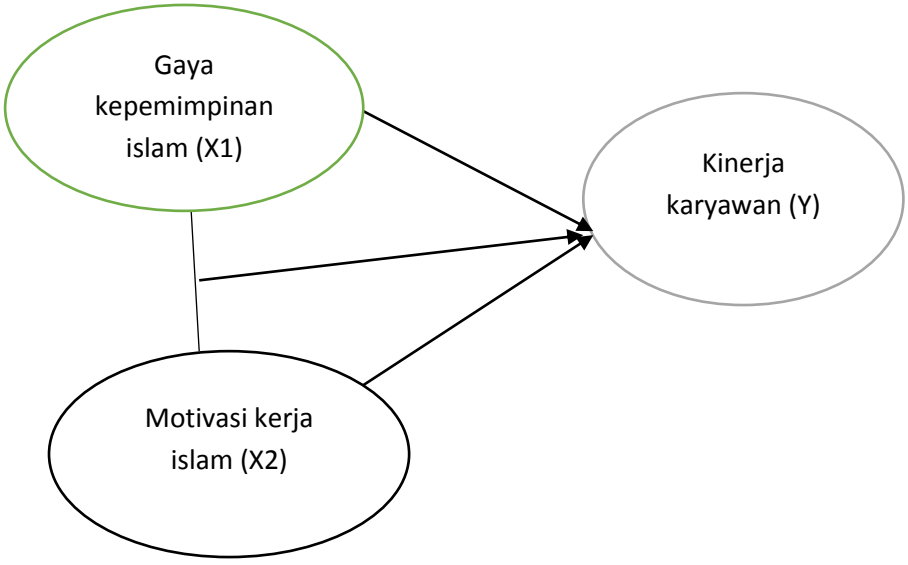
	inan islami terhadap kinerja guru di Prathom Sangkhom Islam Wittaya School Sadao Songkhla Thailand	Zailani (2022)	variabel	islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	kuantitatif
3	Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPR di kabupaten tulung agung dalam perspektif islam	Dwi Andayani (2018)	terdapat tiga variabel	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPR di Kabupaten Tulungagung. X1,X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.	Menggunakan metode kuantitatif

4	Pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan	Mahmud Yusuf (2022)	Perbedaan adalah memiliki satu variabel saja dan lokasi penelitian juga berbeda.	Motivasi kerja islam signifikan dan positif dan selaras dengan hasil penelitian sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut lebih puas dengan pekerjaan mereka yang termotivasi dan secara efisien.	Menggunakan metode kuantitatif

5	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkugan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam	Budi Cahyadi (2019)	Perbedaan adalah terdapat perbedaan pada lokasi penelitian	bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asyki kota Bogor	Menggunakan metode kuantitatif

C. Kerangka pemikiran

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dibahas, selanjutnya akan diuraikan kerangka berpikir tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam studi kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan.



Gambar 2.1Kerangka Pemikiran

Pada kerangka berpikir ini mengilustrasikan tentang proses pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam studi kasus Bank muamalat Balai kota Medan Untuk menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dijelaskan dalam paradigma penelitian. Dalam model paradigma tersebut terdapat hubungan antara X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Motivasi Kerja),)dan Y (Kinerja Karyawan) dan seberapa besar hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Keterangan :

a. Garis yang menghubungkan antara variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) ke Kinerja Karyawan (Y).
b. Garis yang menghubungkan antara variabel Motivasi Kerja(x_2), ke Kinerja Karyawan (Y).
c. Garis X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (motivasi kerja) saling menghubungkan ke garis Y (kinerja karyawan).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang sifatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi. (Nursalam, 2016 & Fallis, 2013) Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ho_1: gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

   Ha_1: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.
2. Ho_2: motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

Ha_2 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

3. Ho_3 : gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

   Ha_3 : gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang akan menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.(Syariah et al., 2019), pendekatan dipilih untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam studi kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Balai Kota Medan jl. Balai kota no.10 D-E, MEDAN kota medan, sumatera utara – 20148. waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2022 sampai dengan mei 2023.

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

Keterangan	Jadwal Penelitian																							
	Februari 2023				Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Riset awal/pengajuan judul																								
Pengajuan Judul																								
Perbaikan/ACC proposal																								

Seminar Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Penyusunan Skripsi																								
Bimbingan Skripsi																								
Siding Munaqosah																								

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Kuncoro (2005:103) mengungkapkan bahwa populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap dan biasanya berupa orang, obyek, penelitian. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Balai Kota Medan berjumlah 49 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang telah diteliti (Arikunto, 2006:131). Namun karena sampel mewakili populasi penelitian, maka pemilihannya sangat penting. Arikunto (2010:112), juga mengemukakan didalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil seluruhnya, namun jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10% atau 20%, 25% atau lebih.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulan.

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (ARISTA, 2022), variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitianini yang menjadi variabel independennya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Tabel 3.2

Variabel Oparasional Independen dan Skala

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuh-kembangkan kemampuan orang-orang yang dipimpinnya dalam mengerjakan usahnya untuk mencapai ridho Allah SWT. di dunia maupun di akhirat nanti. -Siddiq berarti "jujur" atau "benar" dimana yang tidak berbicara apapun selain kebenaran dan	1).Sidiq memiliki arti benar 2).Amanah artinya terpercaya 3).Tabligh artinya adalah menyampaikan 4).Fathanah Artinya Cerdas	Likert

	tidak pernah berdusta. -Amanah berarti "dapat dipercaya" dalam hal ini, amanah adalah tidak mengurangi atau menambah sesuatu dari yang seharusnya. -Fathanah dapat diartikan "cerdas" atau memahami secara mendalam dalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. -Tabliqh secara bahasa berarti "menyampaikan", Tabligh juga berarti mengajak sekaligus memberikan contoh untuk melaksanakan ketentuan ajaran islam		
Motivasi kerja (X_2)	Motivasi dalam islam ialah dorongan psikologis yang membuat seseorang mencari dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta	1). Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT 2).Takwa dalam bekerja 3).Ikhlas dalam bekerja	Likert

	segala sesuatu	4).Tanggung jawab	

2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.3

Variabel Operasional Dependen dan Skala

Variabel	Devenisi	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan	1). Kualitas 2). Kuantitas 3). Ketepatan waktu 4).Efektivitas 5). Kemandirian .	Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data di lapangan.

1. Angket

Angket merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diajukan kepada karyawan.Pengukuran kuesioner ini menggunakan Skala Likert yaitu, skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan pada table beriku tdengan bentuk Checklist (Hafrida, 2020). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan google form, kuesioner yang diinput dalam google form dan dibagikan langsung oleh peneliti berbentuk link atau lembar kepada karyawan Bank Muamalat Balai Kota Medan yang nanti akan dapat diakses oleh karyawan.

Tabel 3.4

Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Simbol	Alternatif jawaban	Nilai
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Skala ini mudah dipakai untuk peneliti yang terfokus pada responden dan obyek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana responden yang berbeda dari tiap-tiap responden.

F.Uji Validitasi Reliabilitas

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.Instrumen penelitian ini adalah kuesioner, setiap kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berisi indikator yang dapat menjelaskan setiap variabel. Penyusunan kuesioner di buat dengan maksud

untuk mengkhususkan masalah yang akan diukur dan kemudian disusun kedalam butir-butir pertanyaan (Mustika, 2019).

Instrumen penelitian ini yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan variable untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan penguji atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkanadalah valid dan reabel, maka penelitian ini akan memerlukan kedua uji terhadap intrumen penelitian (kuesioner).

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butiran angket adalah:

a. Jika r hitung positif dan rhitung> rtabel maka variabel tersebut valid

b. Jika r hitung tidak positif serta rhitung< rtable maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu (Hayati &Handika, 2021). Uji Reliabilitas pada penelitian kuantitatif dapat menggunakan Alfa Cronbach. Jika hasil perjitungan diperoleh nilai Alpha Cronbach minimal 0,6.

G. Uji prasyarat

1. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing

variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel.

b. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homo kedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu melihat grafik scaetter plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Jika ada pada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pada tertentu yang teratur, maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pula yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumber y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

.

c. **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang di ikut serta dalam pembentukan model regresi linear. Untuk mendeteksi multi korelinearitas denga nmenggunakan SPSS dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar variabel bebas (*Corrrelation Matrix*).

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Regresi dapat dikatakan linier berganda jika variasi perubah yang akan diperkirakan dijelaskan oleh variasi penjelas (lebih dari satu perubah penjelas). Artinya, terdapat beberapa variable bebas yang mempengaruhi variable terikat, dimana kinerja karyawan sebagai variable terikat (dependent), dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variable bebas (independent). Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang diamati pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Modelnmya

$$Y = a + b1X1 + b2\ X2$$

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b1, b2,b3	: Koefisien regresi
X1	: Gaya Kepemimpinan
X2	: Motivasi Kerja
a	: Konstanta

2.Uji Hipotesis

a.Uji t (uji persial)

Uji t (t-test) (کوچکی et al., 2018)digunakan untuk menguji hipotesis secara persial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel independen secara invidual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *P-value* pada kolop signifikan masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05 bedasarkan nilai probabilitas dengan a = 0,05 :

1. Probilitas < taraf signifikan 0,05 maka $H_o$ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh signifikan antara varabel bebas secara persial (individual) terhadap variabel terikatnya.
2. Probabilitas > taraf signifikan 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara persial (individual) terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Oktaviani Satriyanti, 2012), Uji statistic F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual. Uji F menguji apakah apakah variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model

yang digunakan telah *fit* atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dengan derajat kebebasan penyebut (df) = n-k-l diamana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria :

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$,atau $P_{value} < \alpha = 0{,}05$ maka H_O ditolak atau Ha diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit).*
2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $P_{value} < \alpha = 0{,}05$ maka HO diterima atau Ha tidak dapat diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2)mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen.Nilai kofisien determinasi dalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabelin sependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen(Oktaviani Satriyanti, 2012)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah singkat Bank Muamalat Balai Kota Medan

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (BMI) ("BMI", "Bank") merupakan bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan secara Syariah. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk yang beralamat di jl. Balai Kota No.10 D-E, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Perseroan didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 1 tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah, dibuat dihadapan Yudo Paripurno, SH, Notaris, di Jakarta. Akta pendirian tersebut telah memperoleh pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-2413.HT.01.01 tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah No. 970/1992 serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 34 tanggal 28 April 1992 tambahan No. 1919A.

Anggaran Dasar Bank telah beberapa kali mengalami perubahan sebagaimana terakhir perubahan Anggaran Dasar yang dirumuskan pada Akta No. 21 tanggal 9 Desember 2022 dibuat di hadapan Notaris Ashoya Ratam, S.H. M.Kn, dan pemberitahuan atas perubahan anggaran dasarnya telah diterima dan dicatat oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai suratnya tertanggal 14 Desember 2022 No. AHU-AH.01.03-0326274.

BMI didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Perseroan mulai beroperasi tanggal 1 Mei 1992/27 Syawal 1412 H dan tanggal tersebut juga ditetapkan sebagai hari lahir Perseroan. Perseroan memperoleh izin untuk beroperasi sebagai bank umum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1223/MK.013/1991 tanggal 5 November 1991 dan Surat Keputusan

Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 430/KMK.013/1992 tentang Pemberian Izin Usaha Perseroan di Jakarta tanggal 24 April 1992, sebagaimana diubah dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. 131/KMK.017/1995 tentang Perubahan Keputusan Menteri Keuangan No. 430/KMK.013/1992 tentang Pemberian Izin Usaha Perseroan tanggal 30 Maret 1995 yang dalam keputusannya memberikan izin kepada Perseroan untuk dapat melakukan usaha sebagai bank umum berdasarkan prinsip syariah.

Bank Muamalat merupakan perusahaan publik yang sahamnya tidak tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan secara resmi beroperasi sebagai Bank Devisa sejak tanggal 27 Oktober 1994 berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 27/76/KEP/DIR tentang Penunjukan PT Bank Muamalat Indonesia Menjadi Bank Devisa tanggal 27 Oktober 1994. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. S-79/MK.03/1995 tanggal 6 Februari 1995, Perseroan secara resmi ditunjuk sebagai Bank Devisa Persepsi Kas Negara.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. S-9383/MK.5/2006 tanggal 28 Desember 2006, Perseroan memperoleh status Bank Persepsi yang mengizinkan Perseroan untuk menerima setoran-setoran pajak. Kemudian pada tanggal 25 Juli 2013, Perseroan telah menjadi peserta program penjaminan Lembaga Penjamin Simpanan sebagaimana tercantum dalam Surat Lembaga Penjamin Simpanan No. S.617/DPMR/VII/2013 perihal Kepesertaan Lembaga Penjamin Simpanan. Perseroan lalu ditetapkan sebagai Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji berdasarkan Surat Keputusan Badan Pengelola Keuangan Haji No. 4/BPKH.00/2018 tanggal 28 Februari 2018.

BMI terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Sukuk Subordinasi Mudharabah, Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *multifinance* syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Shar-e yang diluncurkan pada 2004 merupakan tabungan instan pertama di Indonesia.

Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 berhasil memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti *internet banking, mobile banking,* ATM, dan *cash management*. Seluruh produk-produk itu menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah. Seiring kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, BMI kian melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya tidak

hanya di seluruh Indonesia, akan tetapi juga di luar negeri. Pada 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank Pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 239 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 568 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, 51 unit Mobil Kas Keliling.

BMI melakukan *rebranding* pada logo Bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap *image* sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Kini, dalam memberikan layanan terbaiknya, BMI beroperasi bersama beberapa entitas asosiasi dan afiliasinya yaitu Al- Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, Muamalat Institute yaitu lembaga yang mengembangkan, mensosialisasikan dan memberikan pendidikan mengenai sistem ekonomi syariah kepada masyarakat, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan sedekah.

2.Visi dan Misi Bank Muamalat

VISI

" Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indoneisa dengan eksistensi yang diakui ditingkat regional".

MISI

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3.Tujuan berdiri Bank Muamalat

Adapun tujuan berdiri bank muamalat Indonesia yaitu:

a. Meningkatkan kualitas kehidupan social ekonomi masyarakat Indonesia.,sehingga semakin berkurang kesenjangan social ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui:
b. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keungan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.
c. Mengembangkan lembaga bank dan system perbankan yang sehat bedasarkan efisien dan keadilan , mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkakn usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan ke daerah-daerah terpencil.
d. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

4.Manajemen Bank Muamalat

a. Dewan Pengawas Daerah

b. Dewan Komisaris
c. Direksi
d. Komite Audit
e. Komite Nominal Remunerasi
f. Komite Tata Kelola Perusahaan
g. Komite Pemantau resiko

5.Logo Bank Muamalat

Gambar 4.1

Logo Bank Muamalat

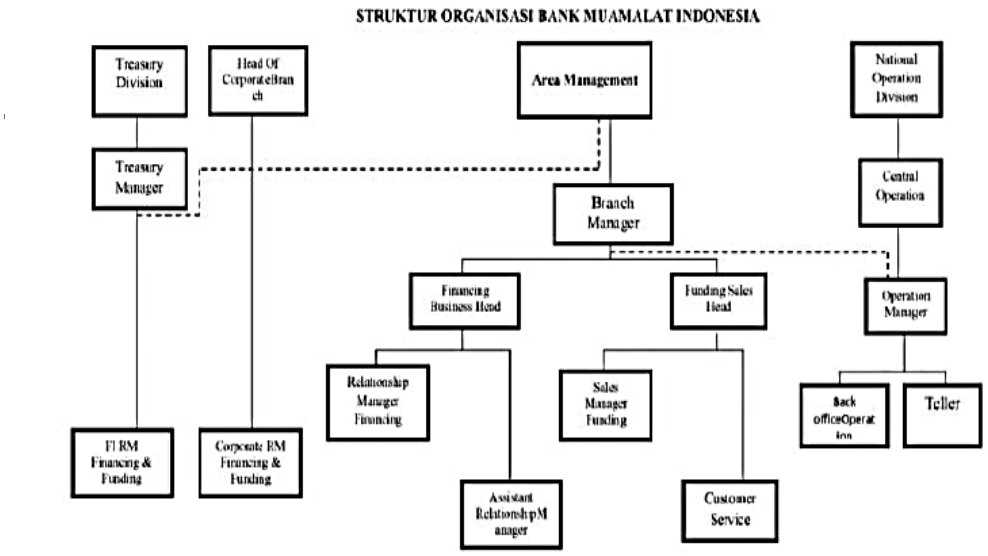
Mengenai logo yang diberikan bank muamalat, ada beberapa makna yang terkait didalamnya yaitu logo tersebut terdiri dari tiga huruf hijaiyah yaitu daal, yaa', nun. Logo ini menggambarkan suatu rangkaian kegiatan ekonomi yang aktif dan harmonis didalam suatu negeri yang subur dan peradaban yang tinggi serta bedasarkan nilai yang luhur.

Adapun makna di balik lambing air yang digunkan oleh bank muamalat memiliki air kemurnian dan mencirikan kekuatan atas akar islam yang digunakan dan menjadi dasar berjalannya bank ini.

6.Struktur Organisasi

Gambar 4.2

Struktur Organisasi



Untuk menjamin kelancaran pemabagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, maka peran struktur organisasi sangat diperlukan. Berdasarkan struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan Balaikota, berikut adalah penjelasan uraian pekerjaan tersebut.

a. Manajer Bisnis (Branch Manager) Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional perkembangan cabang PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan Balaikota sebagai pelaksanaan dengan operasional cabang.

b. Manajer Operasional (Operational Manager) Mensupervisi, mengkoordinir dan memonitor terhadap bidang operasional kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas dan Mobile Branch dalam rangka menjamin pelaksanaan operasional yang telah berjalan sesuai dengan kebijaksanaan, pedoman dan prosedur yang berlaku.

c. Account manager fungsi *account manager* ialah sebagai pejabat manajen yang ditugaskan membantu pimpinan cabang dalam menangani tugas-tugas khususnya

yang menyangkut bidang marketing dan pembiayaan di samping itu berfungsi sebagai supervise dan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan/*policy* manajemen tugas-tugas pokok *account manajemen*:

1. Melakukan koordinasi setiap pelaksaan tugas-tugas marketing dan pembiayaan dari unit/bagian yang berada di bawah supervisinya, hingga dapat memberikan pelayanan kebutuhan perbankan sebagai nasabah secara efektif dan efisien yang dapat merumuskan dan menguntungkan baik bagi nasabah maupun Bank Muamalat Indonesia
2. Melakukan mentoring, evaluasi, riview dan supervise terhadap pelaksana tugas dan fungsi marketing pada unit atau bagian yang ada di bawah supervise
3. Bertindak sebagai komite pembiayaan dalam upaya pengambilan keputusan
4. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kualitas portofolio pembiayaan yang telah diberikan
5. Melayani dan menerima calon nasabah atau secara aktif yang memerlukan pelayanan jasa perbankan khususnya mengenai masalah pembiayaan
6. Memelihara dan membina hubungan baik dengan pihak nasabah serta antara intern unit kerja yang ada di bawah serta lingkungan perusahaan
7. Menyusun strategi planning selaku *account manager* nasabah bank dalam rangka penghimpunan sumber dana maupun penanaman dana/pembiayaan secara efektif dan terarah
8. Berkewajiban untuk meningkatkan mutu pelayanan perbankan terhadap nasabah maupun calon nasabah dan
9. Berkewajiban untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk membantu kelancaran tugas-tugas sehari-hari.

d. Penghimpunan dana (*funding)* adalah bertugas dalam pengumpulan dana masyarakat sesuai dengan produk yang ada, seperti tabungan ummat, tabungan ummat junior, share, deposito full inves dan giro wadi'ah. Untuk mencapai hasil yang yang optimum maka sebelum bagian penghimpunan dana tersebut beroperasi, maka haruslah membuat rencana target yang ingin dicapai

e. Penanaman dana (*lending)* bertugas memproses calon nasabah permohonan pembiayaan sehingga menjadi debitur. Selanjutnya membina debitur tersebut agar memenuhi kesanggupan terutama dalam pembayaran kembali pinjamannya serta menyelasaikan kasus atau masalah debitur yang dilakukan penanggulan kemungkinan terjadi masalah, sehingga sejauh mungkin dapat dihindari secara preventif.

f. Customer service bertugas untuk melayani nasabah secara lagsung yang datang kepada counter muamalat. Tugas-tugas pokok customer service:

1. Media penyimpanan informasi dan penjualan produk-produk funding
2. Memberikan layanan kepada nasabah untuk pembukaan dan penutupan rekening
3. Media pemeliharaan hubungan dengan nasabah
4. Menginput data nasabah funding

g. Teller selaku bank untuk melaksanakan perkerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembayaran uang. Tugas-tugas teller adalah:

1. Mengatur dan memelihara saldo/posisi uang kas yang dalam tempat khasanah bank
2. Pelaksanaan transaksi keuangan tunai setoran pembayaran
3. Pelaksanaan mutasi uang tunai antar teller kantor kas; dan
4. Berkewajiban membuat laporan kas harian

h. Back office bertugas dalam membuat laporan keungan, transaksi dengan bank Indonesia diantara bank lainnya. Tugas-tugas poko back office

1. Pelaksanaan dan penanggung jawab transaksi harian cabang non tunai
2. Pelaksanaan kliring dan transfer ke bank Indonesia
3. Penyediaan data keuangan dan laporan perbankan
4. Proses penyesalan utang-piutang antara bank dalam satu wilayah kliring(eilayah yang menjalankan system kliring dalam satu wilayah tertentu)

i. Bagian umum fungsi bagian umum adalah karyawan bank yang bertugas untuk membantu penyediaan sarana kebutuhan karyawan atau perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik disamping itu bagian umum juga

melaksanakan tugas-tugas terkait dengan urusan personalia/kepegawaian. Tugas-tugas pokok bagian umum:

1. Untuk kebutuhan-kebutuhan karyawan dan perusahaan yang berlaku
2. Perbedaan biaya-biaya operasional, percadangan dan motivasi dengan cara melakukan pengadaan/pembelian serta pembukaan dan melakukan penyusutan atas setiap harta/investasi kantor dengan memperhatkan pengendalian biaya
3. Memelihara dan menjaga harta/investasi kantor agar tetap dalam kondisi yang baik dan bertanggung jawab atas keamanan harta/peralatan tersebut
4. Berkewajiban melakukan rekrutmen sumber daya insasi serta menyiapkan pembayaran gaji karyawan sesuai dengan ketentuan direksi
5. Berkewajiban utuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan baik untuk diri sendiri maupun penyiapan program peningkatan/pendidikan bagi karyawan lain
6. Melakukan tugas lain seperti menjadi humas diperusahaan tersebut

j. Operasional pembiayaan didalam proses pembiayaan terdapat administrasi yang ditangani account manager ataupun support dan legal. Disamping itu setelah pemohonan menjadi debitur mulai dari pencarian dananya sampai pelunasan ataupu pembayaran-pembayaran debitur akan ditangani oleh operasi pembiayaan. Fungsi bagian operasional pembiayaan:

1. Melakukan pembukaan dropping
2. Melakukan pendepatan rekening nasabah sesuai dengan jadwal angsur atau dengan memo marketing
3. Membuat dan memelihara kartu pembiayaan
4. Pembukaan offset jaminan dan write off pembiayaan
5. Laporan-laporan intern dan ekstren

k. Unit support pembiayaan adalah pembiayaan bersama dengan account manager penanaman dan mengadakan penilaian permohinan pembiayaan memproses calon debitur dalam kelayakan dan keabsahan jaminan dan lain-lain. Tugas-tugas pokok unit support pembiayaan:

1. Memantau proses pembiayaan dalam hal administrasian
2. Fungsi hukum
3. Mengumpulkan dan mengelola data pembiayaan dalam bentuk laporan kepada manajemen BI
4. Administrasi dan filling dokumen pembiayaan dan menjaga kerahasiaan isi dokumen dan perjanjian antar nasabah dengan bank
5. Penghubung antara unit kerja internal dan eksternal dalam pelaksanaan pembiayaan
6. Bagian keamanan dan urusan rumah tangga kantor (non bank staff) non bank staff bertugas dalam mengamankan kekayaan kantor serta pemeliharaan dan pengurusan rumah tangga lainnya bagian-bagian dan tugas-tugas pokok non bank staff
7. Satpam bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor, memantau keluar masuk nasabah ke kantor, menfull (mengeluarkan dan memasukkan uang dari khasanah bersama teller dan penjabat bank), pengawalan penyetoran uang ke bank Indonesia, serta menbantu cutomer service dalam penjualan shar-e
8. Office boy bertugas memelihara kekayaan kantor dan membantu kegiatan kru yang lain

7. Anak Perusahaan

a. Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Muamalat

Dana pensiun lembaga keuangan (DLPK) Muamalat merupakan badan hukun yang didirikan oleh PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Pada tanggal 12 september 1997 dan disahkan berdasarkan SK Mentri kenangan nomor kep-485/KM.17/1997 tanggal 10 oktober 1997. Program pensiun iuran pasti (PPIP). DPLK Mumalat menawarkan kemudahan perencanaan keuangan masa depan bagi karyawan maupun pekerja mandiri dan pengelola dana nasabahnya dilakukan secara professional sebagai investasi jangka panjang dalam wujud rekening pribadi nasabah.

Beragam pilihan umur pension, pengelolaan dana secara syariah beragam paket investasi dengan hasil pengembangan yang kompetitif, fleksibel, jaringan luas dan akses 24 jam menjadi faktor keuntungan bagi

hasilnasabah untuk mempersiapkan lebih dini masa pension di DLPK Muamalat. Keuntungan bagi perusahaan yang mengikuti serta karyawan sebagai peserta DPLK diantaranya adalah tidak dibebankan pajak (Pph 25), sebagai sarana untuk mempersiapkan pasangan/dana pension karyawan (sesuai UU Nomor 13 Th 2003tentang ketenaga kerjaan)serta dapat melapoirkan ke kementrian keuangan sebagai badan yang telah meneyelenggarakan dana pension.

b. PT.Al-Ijarah Indonesia Finance (Alif)

PT. Al-Ijarah Finance(Alif) didirikan pada bulan November 2006 di Jakarta dan mulai operasional pada tanggal 27 Agustus 2007. Perusahaan keuangan syariah yang didikan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan keuangan masyarakat Indonesia. Modal awal yang disetorkan adalah sebesar Rp105 miliar, yang ditempatkan sama rata oleh tiga lembaga keuangan terbuka Indonesia timur tengah, yaitu bank muamalat Indonesia, bank boubyan Kuwait, *alpha lease and finance holding* BSC, kerajaan bahrian. Alif pada mulanya didirikan untuk melayani kebutuhan pembiayaan bagi komunitas bisnis Indonesia dan asia tenggara, dengan menawarkan pembiayaan minimal sebesar Rp2 miliar per transaksi dan jasa konsultan keuangan.

Krisis ekonomi global yang dimulai tahun 2010 lalu telah mendorong alif untuk mengubah focus bisnis pada pembiayaan ritel. Hal ini disamping untuk meningkatkan sumber pendanaan, juga untuk mengambil manfaat dari pertumbuhan sector komsumsi yang sangat komsumsi yang sangat besar di Indonesia dewasa ini dan di masa mendatang. Saat ini alif yang memiliki total asset sebesar Rp786 miliar dan menawarkan berbagai jenis produk pembiayaan, mulai dari pembiayaan komeserial untk investasi barang modal untuk keperluan usaha seperti mesin dan alat berat maupun pembiayaan komsumtif (ritel) seperti mobil dan sepeda motor. Semua produk pembiayaan tersebut didasarkan pada prinsip keuangan syariah dengan menggunakan skema pembiayaan ijarah munthaia bitamlik (sewa dan beli), dan murabahah (jual dan beli).

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian adalah karyawan yang ada di Bank Muamalat Balai Kota Medan degan sampel yang berjumlah 49 responden. Kemudian setiap responden diminta untuk mengisi kuesioner atau angket berupa pertanyaan yang telah tersedia pada kuesioner tersebut dengan menggunakan skala likert. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden penelitian.

1. Jenis kelamin responden

Hasil uji deskripsi berdasarkan jenis kelamin pada 49 resonden, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	27	55,1%
Perempuan	22	44,8%
Total	49	100%

Sumber : data diolah di SPSS

Dari tabel diatas, diketahui responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang (55,1%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (44,8%). Hal tersebut menunjukkan jika responden penelitian didominasi oleh responden laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun usia responden pada karyawan Bank Muamalat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	8	16,3%

25-35 Tahun	20	40,8%
35-40 Tahun	16	32,6%
40-50 Tahun	5	10,2%
Total	49	100%

Sumber : data diolah di SPSS

Dari tabel diatas, diketahui data presentase responden berusia 20-25 tahun berjumlah 8 orang (16,3%), usia 25-35 tahun berjumlah 20 orang (40,8%), yang berusia 35-40 tahun berjumlah 16 orang (32,6%), dan yang usia 40-50 tahun 5 orang (10,2%). Hasil tersebut menunjukan bahwa responden dalam penelitian di dominasi oleh responden yang berusia rentang 25-35 tahun.

C. Hasil Penelitian

1.Penyajian Data

Adapun prsentase jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dipaparkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Persentase Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Item	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	2	4.1	31	63.3	16	32.7	100	100%
P2	0	0	0	0	4	8.2	33	67.3	11	22.4	100	100%
P3	0	0	0	0	2	4.1	31	63.3	16	32.7	100	100%
P4	0	0	0	0	3	6.1	36	73.5	10	20.4	100	100%
P5	0	0	0	0	6	12.2	35	71.4	8	16.3	100	100%

P6	0	0	0	0	3	6.1	30	61.2	16	32.7	100	100%
P7	0	0	0	0	2	4.1	32	65.3	15	30.6	100	100%
P8	0	0	0	0	4	8.2	38	77.6	7	14.3	100	100%
P9	0	0	0	0	6	12.2	33	67.3	10	20.4	100	100%
P10	0	0	0	0	3	6.1	36	73.5	10	20.4	100	100%

Data :diolah oleh spss

Adapun deskripsi tabel 4.3 diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan P1 : "(Siddiq) pimpinan saya mampu bersikap terpuji" yang terlihat menjawab cukup setuju 2 orang (4.1%), yang menjawab setuju 31 orang (63.3%),dan yang menjawab sangat setuju 16 orang (32.7%).
2. Pada pertanyaan P2 : "(Siddiq) perilaku pimpinan saya dapat diteladani oleh karyawan." terlihat yang menjawab cukup setuju 4 orang (8.2%), yang menjawab setuju 33 orang (67.3%) dan yang menjawab sangat setuju 11 orang (22.4%).
3. Pada pertanyaan P3 : "(Siddiq) pimpinan saya senantiasa berkata jujur kepada karyawan" terlihat yang menjawab cukup setuju 2 orang (4.1%), setuju 31 orang (63.3%),dan yang menjawab sangat setuju16 orang (32.7%), menjawab sangat setuju 17 orang (34%).
4. Pada pertanyaan P4 : "(Amanah) pimpinan saya selalu memberi pengarahan kepada bawahan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik" terlihat yang menjawab cukup setuju 3 orang (6.1%), setuju 36 orang (73.5%), dan sangat setuju 10 orang (20.4%).
5. Pada pertanyaan P5 : "(Amanah) pimpinan saya senantiasa menanamkan solidaritas dalam bekerja" terlihat yang menjawab cukup setuju 6 orang (12.2%), setuju 35 orang (71.4%), sangat setuju 8 orang (16.3%).
6. Pada pertanyaan P6 : "(Tabligh) pimpinan saya mampu mengajak bawahan agar bekerja lebih baik" terlihat yang menjawab cukup setuju 3 orang (6.1%), setuju 30 orang (61.2%), dan yang menjawab sangat setuju 16 orang (32.7%).
7. Pada pertanyaan P7 : "(Tabligh) pimpinan saya dalam menjalankan suatu bisnis harus menyampaikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan dengan

benar" terlihat yang menjawab cukup setuju 2 orang (4.1%), setuju 32 orang (65.3%) dan yang menjawab sangat setuju 15 orang (30.6%).

8. Pada pertanyaan P8 : "(Fathanah) pimpinan saya mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan perusahaan." terlihat dari jawaban cukup setuju 4 orang (8.2%), setuju 38 orang (77.6%) sangat setuju 7 orang (14.3%).
9. Pada pertanyaan P9 : "(Fathanah) pimpinan saya dalam mengatur atau memimpin dapat memahami segala urusan pekerjaanya." terlihat yang menjawab cukup setuju 6 orang (12.2%), setuju 33 orang (67.3%) sangat setuju 10 orang (20.4%).
10. Pada pertanyaan P10 : "(Fathanah) pimpinan saya sangat bijak dalam hal pekerjaannya sehingga mengerti tugas dan kewajibannya sebagai seorang atasan." terlihat yang menjawab cukup setuju 3 orang (6.1%), setuju 36 orang (73.5%), sangat setuju 10 orang (20.4%).

Tabel 4.4

Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Item	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	4	8.2	32	65.3	13	26.5	100	100%
P2	0	0	0	0	5	10.2	36	73.5	8	16.3	100	100%
P3	0	0	0	0	11	22.4	25	51.0	13	26.5	100	100%
P4	0	0	0	0	7	14.3	25	51.0	17	34.7	100	100%
P5	0	0	0	0	8	16.3	24	49.0	17	34.7	100	100%
P6	0	0	0	0	7	14.3	27	55.1	15	30.6	100	100%
P7	0	0	0	0	10	20.4	28	57.1	11	22.4	100	100%
P8	0	0	0	0	7	14.3	33	67.3	9	18.4	100	100%
P9	0	0	0	0	11	22.4	31	63.3	7	14.3	100	100%

P10	0	0	0	0	7	14.3	32	65.3	10	20.4	100	100%

Data :diolah oleh spss

Adapun deskripsi tabel 4.4 di atas diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan P1 : "Saya bekerja untuk mengharapkan ridha allah swt" terlihat yang jawaban cukup setuju 4 orang (8.2%), setuju 32 orang (65.3%), sangat setuju 13 orang (26.5%).
2. Pada pertanyaan P2 : "Saya bekerja dengan niat baik mengharapkan ridha allah" terlihat yang menjawab cukup setuju 5 orang (10.2%), setuju 36 orang (73.5%), sangat setuju 8 orang (16.3%).
3. Pada pertanyaan P3 : "Saya hanya menginginkan pekerjaan yang halal" terlihat yang menjawab cukup setuju 11 orang (22.4%), setuju 25 orang (51.0%), sangat setuju 13 orang (26.5%).
4. Pada pertanyaan P4 : "Bagi saya bahwa mencari rezeki yang halal adalah suatu kewajiban" terlihat yang cukup setuju 7 orang (14.3%), setuju 25 orang (51.0%), sangat setuju 17 orang (34.7%).
5. Pada pertanyaan P5:" Selalu menjalankan aturan perusahaan adalah profesionalisme dalam bekerja yang diperintah oleh allah dan rasulnya" terlihat yang menjawab cukup setuju 8 orang (16.3%), setuju 24 orang (49.0%), sangat setuju 17 orang (34.7%).
6. Pada pertanyaan P6 : "Saya tidak bermalas malasan dalam bekerja" terlihat yang menjawab cukup setuju 7 orang (14.3%), setuju 27 orang (14.3%), setuju 27 orang (55.1%), sangat setuju 15 orang (30.6%).
7. Pada pertanyaan P7 :" Saya selalu bersyukur dan ikhlas atas pekerjaan yang didapat" terlihat yang menjawab cukup setuju 10 orang (20.4%) , setuju 28 orang (57.1%), sangat setuju 11 orang (22.4%).
8. Pada pertanyaan P8 : "Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan amanah yang diberikan oleh pimpinan perusahaan karena allah swt" terlihat yang menjawab cukup setuju 7 orang (14.3%), setuju 33 orang (67.3%), sangat setuju 9 orang (18.4%).
9. Pada pertanyaan P9 :" Bekerja secara profesional" terlihat yang menjawab cukup setuju 11 orang (22.4%), setuju 31 orang (63.3%), sngat setuju 7 orang (14.3%).

10. Pada pertanyaan P10 : “Bekerja secara jujur dan amanah adalah karakter seorang muslim yang baik.” terlihat yang menjawab cukup setuju 7 orang (14.3%), setuju 32 orang (65.3%), sangat setuju 10 orang (20.4%).

Tabel 4.5

Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	4	2.0	33	67.3	12	24.5	100	100%
P2	0	0	0	0	1	2.0	37	75.5	11	22.4	100	100%
P3	0	0	0	0	2	4.1	36	73.5	11	22.4	100	100%
P4	0	0	0	0	2	4.1	37	75.5	10	20.4	100	100%
P5	0	0	0	0	0	0	36	73.5	13	26.5	100	100%
P6	0	0	0	0	3	6.1	34	69.4	12	24.5	100	100%
P7	0	0	0	0	4	8.2	34	69.4	11	22.4	100	100%
P8	0	0	0	0	4	8.2	35	71.4	10	20.4	100	100%

Data :diolah oleh spss

Adapun deskripsi tabel 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan P1 : “Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa)” terlihat yang menjawab cukup setuju 4 orang (2.0%), setuju 33 orang (67.3%), sangat setuju 12 orang (24.5%).
2. Pada pertanyaan P2 : “Karyawan merasa senang jika mencapai target yang ditetapkan perusahaan” terlihat yang menjawab cukup setuju 1 orang (2.0%) , setuju 37 orang (75.5%), sangat setuju 11 orang (22.4%).
3. Pada pertanyaan P3 : “Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal”

terlihat yang menjawab cukup setuju 2orang (4.1%), setuju 36 orang (73.5%), sangat setuju 11 orang (22.4%).

4. Pada pertanyaan P4 : "Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal." terlihat yang menjawab cukup setuju 2 orang (4.1%), setuju 37 orang (75.5%), sangat setuju 10 orang (20.4%).
5. Pada pertanyaan P5 : "Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan" terlihat yang menjawab setuju 36 orang (73.5%), sangat setuju 13 orang (26.5%).
6. Pada pertanyaan P6 : "Saya merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja" terlihat yang menjawab cukup setuju 3 orang (6.1%), setuju 34 orang (69.4%), sangat setuju 12 orang (24.5%).
7. Pada pertanyaan P7 : "Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah di tentukan" terlihat yang menjawab cukup setuju 4 orang (8.2%), setuju 34 orang (69.4%), sangat setuju 11 orang (22.4%).
8. Pada pertanyaan P8 : "Saya datang bekerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai" terlihat yang menjawab cukup setuju 4 orang (8.2%), setuju 35 orang (71.4%) sangat setuju 10 orang (20.4%).

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji analisis data, perlu mengadakan uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kesesuaian dan ketepatan istrumen penelitian. Tiap kuesioner mesti dilakukan pengujian validitas agar tau apakah tiap butir pertanyaan itu dikatakan valid atau tidak.

Tiap butir pertanyaan biasa disebut valid apabila rhitung > rtabel. Banyaknya sampel pada penelitian ini sejumlah 49 responden, maka dapat diperkirakan menggunakan rumus df = n-2, sehingga df = 49-2 = 47, pada signifikan 5 % maka nilai rtabel sebesar 0,281. Jika rtabel < rhitung maka dikatakan valid. Pengelolaan dilakukan dengan *Sofware SPSS Statitistic.*

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
1	0,811	0,281	Valid
2	0,722	0,281	Valid
3	0,820	0,281	Valid
4	0,913	0,281	Valid
5	0,769	0,281	Valid
6	0,870	0,281	Valid
7	0,877	0,281	Valid
8	0,711	0,281	Valid
9	0,696	0,281	Valid
10	0,727	0,281	Valid

Sumber : data diolah di SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item pertanyaan pada variabel Gaya kepemimpinan (X_1) semua dinyatakan valid. Maka akan dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang dilakukan memperoleh hasil untuk variabel Motivasi kerja (X_2) sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel 5% (47)	Keterangan
1	0,722	0,281	Valid
2	0,777	0,281	Valid
3	0,777	0,281	Valid
4	0,888	0,281	Valid

5	0,815	0,281	Valid
6	0,834	0281	Valid
7	0,920	0,281	Valid
8	0,814	0,281	Valid
9	0,893	0,281	Valid
10	0,874	0,281	Valid

Sumber : data diolah di SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) semua item dinyatakan valid semua, maka akan dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang sudah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel 5% (47)	Keterangan
1	0,818	0,281	Valid
2	0,653	0,281	Valid
3	0,818	0,281	Valid
4	0,807	0,281	Valid
5	0,794	0,281	Valid
6	0,841	0,281	Valid
7	0,807	0,281	Valid
8	0,835	0,281	Valid

Sumber : data diolah di SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 8 item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) semua pertanyaan dinyatakan valid, maka akan dilakukan pegujian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reabilitas digunkan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,932	Reliabel
Motivasi Kerja	0,950	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,918	Reliabel

Sumber : data diolah di SPSS

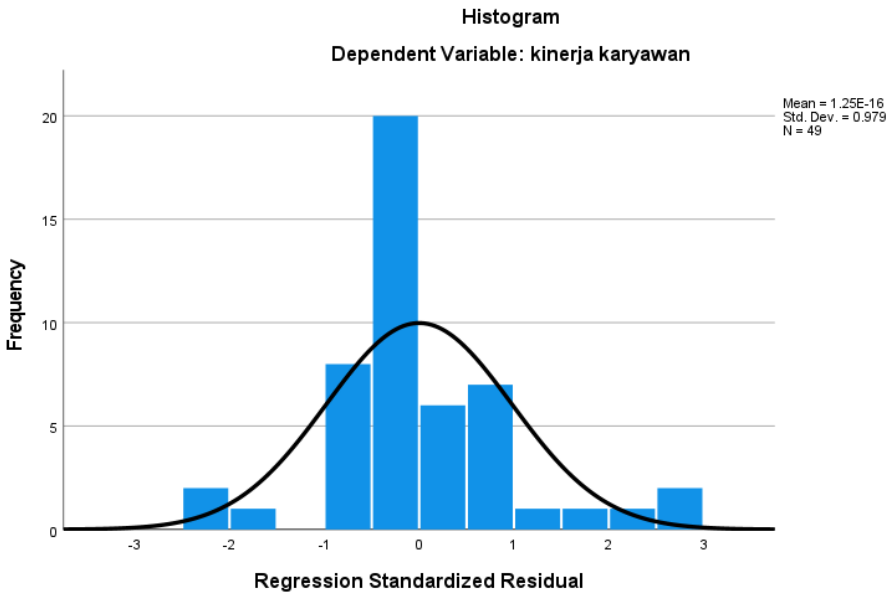
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a.Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel peganggi atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ialah yang mempunyai skor residual yang tersalurkan dengan normal. Pengujian normalitas ini memakai pendekatan grafik histogram grafik, P-P plot dan melakukan uji statistic non-prametrik kolmogorov-smirnov.

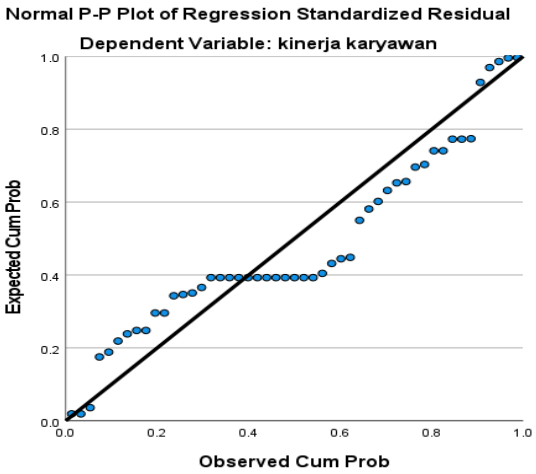
1). Analisis Uji Normalitas Histogram



Sumber : data diolah di SPSS

Sesuai hasil pengujian normalitas tersebut bisa diamatin dengan histogram bahwa data bisa disebut berdistribusi dengan normal ketika kurva mendeskripsikan seperti bentuk lonceng. Sesuai dengan gambar histogram tersebut bisa didefinisikan bahwasanya data berdistribusi dengan normal.

2). Analsis Uji Normalitas P-P plot



mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

3). Analisis Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov (K-S)

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			49
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.39772006
Most Extreme Differences	Absolute		.185
	Positive		.185
	Negative		-.115
Test Statistic			.185
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.001

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

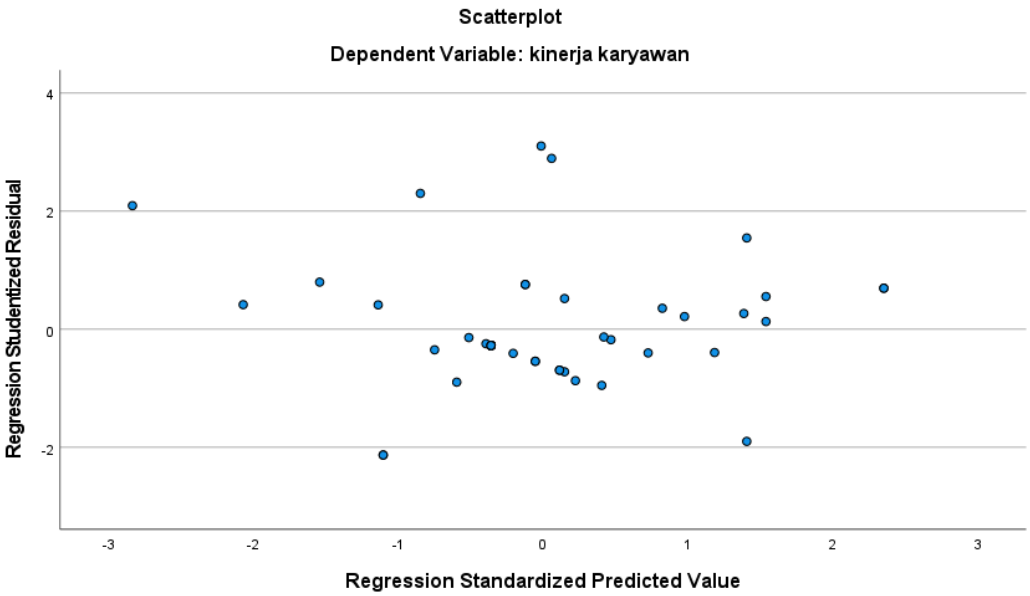
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Asymp.sig (2-tailed) adalah 185 dimana nilai tersebut > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b.Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homo kedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu melihat grafik scaetter plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Sumber : data diolah di SPSS

Berdasarkan pada gambar diatas memberikan gambaran bahwa pola yang tampak jelas dan titik memencar diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang di ikut serta dalam pembentukan model regresi linear. Untuk mendeteksi multi korelinearitas dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar variabel bebas (*Corrrelation Matrix*). Pedoman suatu model dapat dilihat dari regresi

yang bebas multikol adalah mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dn mempunyai angka Tolerance > 0,10.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.661	4.004		2.413	.020		
	x1	.324	.086	.431	3.788	.000	.940	1.064
	x2	.251	.070	.408	3.585	.001	.940	1.064

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.11 diatas ouput uji multikolinearitas "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistic" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0,940, variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,940. Nilai tolerance kedua variabel independen tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 1.064, variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 1.064. Nilai VIF kedua variabel independen tersebut lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas variabel independen (bebas) pada model regresi yang dimaksud dalam penelitian.

3. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung kekuatan asosiasi liniear diantara dua variabel ataupun lebih. Rancangan pengujian

regresi berganda itu artinya untuk menghitung pengaruh variabel X1 dan X2, terhadap variabel Y. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.661	4.004		2.413	.020
	Gaya Kepemimpinan	.399	.093	.531	4.301	.001
	Motivasi Kerja	.316	.077	.514	4.108	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel Unstandardized Coeffients pada kolom B. Dalam sub tersebut terdapat nilai Constant dengan nilai konstanta sebesar 9.661. sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) = 399, variable Motivasi Kerja (X_2) = 316. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini kemudian diinterprestasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

Y = A + b1X1 + b2X2 + e

Y = 9,661+0,399+0,316

Adapun interprestasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1.) Konstanta sebesar 9.661 menyatakan bahwa jika Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja bernilai positif yang artinya sama dengan nol maka kinerja karyawan bank muamalat balai kota medan sebesar 9.661.

2.) Koefisien regresi dari Gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,399. Artinya adalah bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan

maka gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan pada bank muamalat balai kota medan sebesar 0,399.

3.) Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,316 menunjukan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada bank muamalat balai kota medan sebesar 0,316.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk menguji secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab hipotesis pertama (H_1), dan hipotesis kedua (X_2), secara parsial. Hasil perhitungan ini selanjutnya dengan pengambilan keputusan jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Diketahui t_{tabel} sebesar 2.012 yang diperoleh dari t_{tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0,025: 49-2-1) = (0,025: 46)= 2.012 hasil uji t-Hipotesis Pertama (H_1), Hipotesis Kedua (H_2), dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.661	4.004		2.413	.020
	Gaya Kepemimpinan	.399	.093	.531	4.301	.001
	Motivasi Kerja	.316	.077	.514	4.108	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasaran tabel Uji-t diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1.) Hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat balai kota medan (Y) adalah 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,301 > t_{tabel} 2,012 maka Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat adalah melihat pada tabel "Beta" dalam kolom Standardezed Coefficients. Dari tabel diatas diperoleh Beta untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,531 atau sebesar 53.1%. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2.) Hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung}4,108 > t_{tabel} 2, 012 maka H o_2 ditolak dan Ha_2 diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh dan signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y). Dari tabel diatas diperoleh nilai Beta variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 514 atau sebesar 51.4%. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b. Uji- F (Simultan)

Uji – F dalam regresi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah Jika nilai sig < 0,05 atau F_{hitung}> F_{tabel}, maka Ho diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai sig > 0,05 atau F_{hitung} < F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama. Diketahui F_{tabel} = F(k : n-k) = F (2 : 49 – 2) = F (2: 47) = 3.20 Hasil pengujian Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji- F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.045	2	108.023	18.007	.000[b]
	Residual	275.955	46	5.999		
	Total	492.000	48			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas Uji- F "ANOVA" diketahui nilai F_{hitung} sebesar 18,007. Karena nilai F_{hitung} 18,007 > F_{tabel} 3.20 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 atau Hipotesis ketiga penelitian diterima. Dengan kata lain, bahwa gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyaawan pada bank muamalat (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi menguji seberapa besar kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen pada model regresi penelitian. Semakin tinggi R_2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4.15

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663[a]	.439	.415	2.44929

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien dertiminasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,439, hasil ini memiliki arti bahwa 43,9% variabel kinerja karyawan pada bank muamalat dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, , dan motivasi kerja . Sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulakan keseluruhan hasil dari peneliti sebagai berikut :

1. **Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat.**

   Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat balai kota medan (Y) adalah 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,301 > t_{tabel} 2,012 maka Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat adalah melihat pada tabel "Beta" dalam kolom Standardezed Coefficients. Dari tabel diatas diperoleh Beta untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,531 atau sebesar 53.1%. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan..

2. **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat**

   Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat

(Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung}4,108 > t_{tabel} 2,012 maka H o_2 ditolak dan Ha_2 diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh dan signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y). Dari tabel diatas diperoleh nilai Beta variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,514 atau sebesar 51.4%. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3. **Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada bank muamalat**

   Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada bank muamalat yang ditunjukan dengan nilai Fnsebesar 18.007 Karena nilai 18.007>3.20 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa atau Hipotesis ketiga penelitian diterima. Dengan kata lain, bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bank muamalat (Y). Dan diketahui nilai koefisien determinasi atau (R^2) Square yang diperoleh sebesar 0,439, hasil ini memiliki arti bahwa 43.9% variable kinerja karyawan pada bank muamalat dapat dijelaskan oleh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 56.1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti .

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada bank muamalat. Maka dapat penulis simpulkan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Islam (X_1) secara parsial menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y) (Studi Kasus karyawan bank muamalat balai kota). Artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada bank muamalat.
2. Variabel Motivasi Kerja Islam (X_2) secara parsial menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y) (Studi Kasus Karyawan bank muamalat balai kota). Artinya semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada bank muamalat.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Islam (X_1) dan Motivasi Kerja Islam (X_2) secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat(Y).

B. Saran

Sesuai kesimpulan dari hasil penelitian diatas sehingga penulis memberikan saran seperti dibawah ini :

1. Bagi Perbankan

   Bank muamalat disarankan untuk lebih meningkatkan edukasi dengan promo menarik atau sponsor melalui aplikasi Muamalat Din (mbanking) sehingga meningkatkan jumlah nasabah agar tertarik menggunakam tabungan muamalat. Untuk karyawan agar lebih mempunyai ide atau motivasi untuk mengembangkan tabungan muamalat yang masih sedikti peminatnya.

2. Bagi Akademis

Penelitian berikutnya diinginkan bisa menjadi sumber referensi dan acuan mengenai untuk penelitian selanjutnya minat menabung di bank syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Heny Laraswati Analisis Pengaruh Motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan (21.2020)

Nur Indah Sari Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Islami Dan Knowledge Sharing Terhadap Penerapan Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SYARIAH INDONESIA, TBK KANTOR CABANG KENDARI MT HARYONO.(2021.1-64)

M yusuf ardan (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BMT TUMANG BOYOLALI 1660-1677.

Annisah Zakiah Hanifah , 2021 Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT TEGAL IJO MADIUN, 1689–1699.

Harahap (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.

Ratna Wijayanti, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, *3*(3), 185–192.

Ys Nurgilang. (2018). Gaya Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam dan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam 372–389.

Juliandi A (2012), Kaedah Latihan dan Kepemimpinan di institusi bank syariah dikota medan Kertas kerja the 7th ISDEV International Graduate Workshop-INGRAW 2012, Universiti Sains Malaysia.

Zailani Zailani, Diah Andreani (2022) pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja gurudi Prathom Sangkhom Islam Wittaya School Sadao Songkhla Thailand

Hasrian Rudi Setiawan Widya Masitah (2017) meningkatkan motivasi dan hasil belajar mahasiswa melalui model pembelajaran kooperative groub investigation pada mata kuliah psikologi pendidikan di program studi pendidikan agama islam fai umsu 2016-2017

Isra Hayati, Suci Fitria (2018) pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada

BMT el munawar medan

Sarwo Edi, Subandi Subandi, Siti Roudhatul jannah (2022) pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru

Aziz, Rezy, dan Atina Shofawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan', Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan, 1.6 (2015),

Tambunan, M. P. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan*. http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4417http://repository.umsu.ac Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

Yekti, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, *1*(3), 336–357.

Aziz, Rezy, dan Atina Shofawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan', Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan, 1.6 (2015).

pengaruh etika pelayanan dalam perspektif islam terhadap kepuasan wajib pajak pada kantor samsat di kabupaten wajo. *Bitkom Research*, *63*(2), 1–3.

Budiman, Fuad Ali, dan lainnya, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang', Analisis Manajemen, 4.1 (2009), 11–28

Ekhsan, Muhamad, dan Roni Mariyono, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia', Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 3.2 (2020), 265–75

Indriyati, Endah Susetyo, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami', Upajiwa Dewantara, 1.2 (2017), 134–46

Mauliza, Putri, Rusli Yusuf, and T Roli Ilhamsyah, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen

Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh', JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)(Darussalam Journal of Economic Perspectives) , 2.2 (2016), 185–200

Mustofiah, Siti, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang' (UIN Walisongo, 2015)

Sunanda, Wahidya Difta, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)', Jurnal Ilmu Manajemen, 17.1 (2020), 20–36

Dahrani Dahrani Aulia Syafitri 2022, Pengaruh Kualitas pelayanan kualitas produk dan harga terhadap kepuasan pelanggan online shop ditinjau dari perspektif islam pada home industry quennacollection 30-34.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

A. Pengantar

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam menyelesaikan skripsi saya ini, saya Rahmi Andini Nst dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saya bemaksud melakukan penelitian ilmiah yang dilakukan kepada adik-adik/kakak/abang karyawan Bank Muamalat Balai Kota Medan yang berujudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dalam Perspektif Islam (Studi kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)"** Saya sangat berharap ketersedian teman-teman untuk meluangkan waktunya untuk mengisi dan menjawab pertanyaan dari kuesioner yang diberikan.

Dalam perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

B. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

- Laki-Laki
- Perempuan

C. Petunjuk Pengisian

Keterangan pada angka 1-5

STS : Sangat tidak setuju (STS) 1

TS : Tidak setuju (TS) 2

CS : Cukup Setuju (CS) 3

S : Setuju (S) 4

SS : Sangat Tidak Setuju (SS) 5

D. Daftar Pertanyaan

Gaya Kepemimpinan (X1)						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	(Siddiq) pimpinan saya mampu bersikap terpuji					
2.	(Siddiq) perilaku pimpinan saya dapat diteladani oleh karyawan					
3.	(Siddiq) pimpinan saya senantiasa berkata jujur kepada karyawan					
4.	(Amanah) pimpinan saya selalu memberi pengarahan kepada bawahan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik					
5.	(Amanah) pimpinan saya senantiasa menanamkan solidaritas dalam bekerja					
6.	(Tabligh) pimpinan saya mampu mengajak bawahan agar bekerja lebih baik					
7.	(Tabligh) pimpinan saya dalam menjalankan suatu bisnis harus menyampaikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan dengan benar					
8.	(Fathanah) pimpinan saya mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan perusahaan					
9.	(Fathanah) pimpinan saya dalam mengatur atau memimpin dapat memahami segala urusan pekerjaanya					
10.	(Fathanah) pimpinan saya sangat bijak dalam hal pekerjaannya sehingga mengerti tugas dan kewajibannya sebagai seorang					

	atasan.					
Motivasi Kerja						
1.	Saya bekerja untuk mengharapkan ridha allah swt					
2.	Saya bekerja dengan niat baik mengharapkan ridha allah					
3.	Saya hanya menginginkan pekerjaan yang halal					
4.	Bagi saya bahwa mencari rezeki yang halal adalah suatu kewajiban					
5.	Selalu menjalankan aturan perusahaan adalah profesionalisme dalam bekerja yang diperintah oleh allah dan rasulnya					
6.	Saya tidak bermalas malasan dalam bekerja					
7.	Saya selalu bersyukur dan ikhlas atas pekerjaan yang didapat					
8.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan amanah yang diberikan oleh pimpinan perusahaan karena allah swt					
9.	Bekerja secara profesional					
10.	Bekerja secara jujur dan amanah adalah karakter seorang muslim yang baik.					
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa)					
2.	Karyawan merasa senang jika mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					

3.	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal.					
4.	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
5.	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja					
7.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah di tentukan					
8.	Saya datang bekerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai					

Gaya Kepemimpinan											
Res	**X1.1**	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	**X1.9**	**X1.10**	**Total**
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	50
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	47
11	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
21	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	39
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
25	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35
35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41
36	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	42
37	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	43
38	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	41
39	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	45
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	50
44	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	30
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Motivasi kerja											
Res	**X2.1**	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**	**X2.9**	**X2.10**	**Total**
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
10	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
12	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
16	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
22	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
23	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
24	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	47
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
29	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
32	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
34	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	32
35	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	45
36	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	44
37	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	32

38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	50
39	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	40
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
41	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	50
42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	30
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
45	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35
46	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
47	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	30
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	50
49	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	43

Kinerja Karyawan

Res	**X3.1**	**X3.2**	**X3.3**	**X3.4**	**X3.5**	**X3.6**	**X3.7**	**X3.8**	**Total**		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	32		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	35		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	35		
9	4	5	4	5	5	4	4	5	34		
10	4	4	4	4	5	5	5	3	26		
11	4	4	4	4	4	4	5	4	32		
12	3	4	3	3	4	3	3	4	32		
13	4	4	4	4	4	4	4	3	30		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
15	4	4	4	4	4	3	4	5	40		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
17	5	5	5	5	5	5	5	4	32		

18	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
19	4	4	4	4	4	4	4	5	32		
20	4	4	4	4	4	4	4	5	34		
21	4	4	4	4	4	4	4	5	37		
22	3	4	5	4	5	5	4	4	37		
23	5	4	5	4	5	5	4	4	38		
24	5	4	5	4	5	5	4	4	32		
25	5	4	5	5	5	5	5	4	32		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	31		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	35		
31	5	4	4	4	4	4	4	4	31		
32	5	5	4	4	4	4	5	4	30		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	35		
34	4	3	4	4	4	4	3	4	34		
35	4	5	4	5	4	5	4	4	37		
36	5	4	4	5	4	4	4	4	36		
37	5	5	4	4	5	5	5	4	32		
38	5	5	5	5	4	4	4	4	40		
39	4	5	5	4	4	4	3	3	32		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
41	5	5	5	5	5	4	5	5	40		
42	4	4	4	4	4	5	4	4	32		
43	5	5	5	5	5	4	5	5	40		
44	4	4	4	4	4	5	4	4	32		
45	3	4	3	3	4	4	3	3	26		
46	4	4	4	4	4	3	4	4	32		
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
48	4	4	4	4	5	4	5	5	36		

49	4	4	4	4	4	5	4	4	32		

ITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238

UMSU

بسم الله الرحمن الرحيم

Hal : Permohonan Persetujuan Judul

Kepada Yth :

Dekan FAI UMSU

19 Jumadil Akhir 1444 H

12 Januari 2023 M

Di -

Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmi Andini Nst

Npm : 1901280116

Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah

Kredit Kumulatif : 3,65

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)	13-1-2023	Assoc. Prof. ... Siti ... [illegible]	[illegible] /1/23
2	Penggunaan Digital Berbayar Non Tunai (Qris) Untuk Meningkatkan Keamanan Dan Kemudahan Bertransaksi Dalam Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Mahasiswa Fai)	-	-	-
3	Dampak Penggunaan Pinjaman Online Galbay (gagal bayar) Pada Generasi Millenial Ditinjau Dalam Fiqih Muamalah (Studi Kasus Mahasiswa Umsu)	-	-	-

[illegible]

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

Wassalam

Hormat Saya

Rahmi Andini Nst

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 setujui dan tanda silang

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE.M.M

Nama Mahasiswa : Rahmi Andini Nst
Npm : 1901280116
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (studi kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
28/2 23	Perbaiki sesuai Arahan - Latar belakang Masalah - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian - Kerangka Konseptual - hipotesis - Metopel		
3/3 23 10/3 23	Perbaiki sesuai Arahan - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian - Kerangka berfikir. - Teori Tambah - Sitasi Dosen minimal 5 Acc. Proses lanjud.		

Medan, 27 februari 2023

Diketahui/Disetujui Dekan	Diketahui/ Disetujui Ketua Program Studi	Pembimbing Proposal
Assoc.Prof.Dr.Muhammad Qorib,MA	Isra Hayati, S.Pd., M.Si	Assoc.Prof.Dr.Siti Mujiantun,SE.MM

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

IVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedanumsumedanumsumedanu: ıedan

Bila menjawabsurafini agar disebutkan

Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari **Senin 15 Mei 2023 M** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	**: Rahmi Andini Nst**
Npm	**: 1901280116**
Semester	**: VIII (Delapan)**
Fakultas	**: Agama Islam**
Program Studi	**: Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Proposal	**: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)**

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

Medan, 15 Mei 2023

Tim Seminar

Ketua Program Studi	**Sekretaris Program Studi**
(Isra Hayati,M.Si)	**(Syahrul Amsari, S.E.Sy.,M.Si)**
Pembimbing	**Pembahas**
(Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun ,S.E.,MM)	**(Dr. Sugianto, MA)**

Diketahui/ Disetujui

A.nDekan

Wakil Dekan I

Dr. Zailani, MA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

akreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019

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

http://fai.umsu.ac.i fai@umsu.ac.id umsumedanumsumedanumsumedan

Bila menjawabsuratini agar disebutkan

Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari **Senin 15 Mei 2023 M** telah diselenggarkan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Rahmi Andini Nst**
Npm : **1901280116**
Semester : **VIII (Delapan)**
Fakultas : **Agama Islam**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Proposal : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)**

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Uraikan fenomena masalah dgn. data empiris dll. LBM
Bab II	Perbaiki uraian dan tambahkan faktor2 kinerja cari variabel yg. digunakan
Bab III	– Perbaiki populasi & sampel – Perbaiki analisis data
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus [✓] Tidak Lulus [ ]

Medan, 15 Mei 2023

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati,M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, S.E.Sy.,M.Si)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun ,S.E.,MM)

Pembahas

(Dr. Sugianto, MA)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi
Pusat Administrasi: Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.i umsumedan umsumedan umsumedan

بسم الله الرحمن الرحيم

Hal : Izin Pra Riset
Kepada Yth.
Bapak Pimpinan Cabang Bank Muamalat Balaikota Medan
Di Tempat

5 Jumadil Akhir 1444 H
29 Desember 2022 M

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal skripsi guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka dengan ini Kami memohon bantuan Bapak untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa yang akan melakukan pra riset dan pengumpulan data di bawah ini:

Nama	**: Rahmi Andini Nst**
NPM	**: 1901280116**
Semester	**: VII**
Fakultas	**: Agama Islam**
Program Studi	**: Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi	**: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Balaikota Medan**

Demikian hal ini Kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat Amin.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diketahui/Disetujui Oleh:
Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

(Isra Hayati S.Pd., M.Si.)

Mahasiswa

(Rahmi Andini Nst)

NB: Sudah Diterima
Pimpinan Cabang Bank Muamalat Balaikota

Bank Muamalat

(Wahid Firtan)

Bank Muamalat

No. 154/BMI-MDN/VI/2023

Medan, 06 Juni 2023 M
17 Dzulkaidah 1444 H

Kepada Yth.
Bapak Dr. Zailani, MA
Wakil Dekan I
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di - Tempat

Perihal : ***Jawaban Atas Izin Riset***

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aaamiiin

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan nomor : 628/II.3/UMSU-01/F/2023 tanggal 31 Mei 2023 perihal izin riset untuk mahasiswa di Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama	: Rahmi Andini Nst
NIM	: 1901280116
Program studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi	: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Medan Balaikota)*

Diberikan izin melakukan riset di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Medan Balai Kota selama bulan Juni 2023

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
Cabang Medan Balai Kota

Bank Muamalat
Kantor Cabang Medan Balai Kota

Muhammad Amin
Branch Manager

Meidya Sari
Branch Operation Service Manager

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Cabang Medan Balaikota
JL. Balai Kota No. 10 D – E 20111
Telp. (061) 4535353
www.bankmuamalat.co.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

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

Ketua Program Studi :
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M

Nama Mahasiswa : Rahmi Andini Nst
Npm : 1901280116
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20-06-2023	Deskripsi Datanya Perbaiki sesuai dgn data yg ada		
11-07-2023	Kuisioner sesuaikan dgn indikator yg ada, utk membuat Pertanyaannya		
22-08-2023	Perbaiki sesuai Arahan. - Pengolahan datanya - Pembahasannya - Teliti Kembali pedoman penulisannya		
5-09-2023	Acc. Proses lanjud.		

Medan, 14 juni 2023

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.pd.,M.si

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof.Dr.Siti Mujiatun, SE,M.M

JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)
Volume 3 Number 4, August 2023 E-ISSN : 2774-4221
http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/jumsi

Letter of Acceptance (LoA)

Dear Author(S) : Rahmi Andini Nasution, Siti Mujiatun

Paper ID:	JUMSI-0304092023016
Paper Title:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)

This is to enlighten you that above manuscript appraised by the proficient and it is accepted by the Board of Referees (BoR) of 'Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu' for publication in the 'JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)' that will publish at Volume 3, Issue 4, August 2023. It will be available live at http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/issue It is advised you to provide us following supporting documents in a single email at jumsi@ulb.ac.id

Information For Author(S)- Please read very carefully.

1. Each author (s) profile (min 100 words) along with a photo should be available in the final paper. The final paper should be prepared as per the journal template. The Paper should have a minimum of 05 pages and a maximum of 20 pages.
2. Author (s) can make rectification/updation in the final paper but after the signing the copyright and final paper submission to the journal, any rectification/updation is not possible.
3. Maximum 05 authors can be seated in a paper. In the case of more than 05 authors, the paper (s) to be rejected.
4. If the above three supporting documents (Final Paper, Copyright and Registration) did not submit to the journal by the author in the given date (s), then paper will automatically suspend from publication for particular volume/issue. During the final email, you have to attach Final Paper, Copyright and Proof of Registration in a single email. Final paper should be prepared as per the reviewer (s) comments. In the case of failure, it to be rejected. Please read review report carefully. It is compulsory to write the Paper ID of the paper in place of Subject Area in the email during the final paper submission. Header and footer of the paper template will be edited by journal staff.
5. Final paper should not have more than 30% plagiarism including reference section.
6. Published paper to be available online August 2023. Paper can not withdraw after submitting the copyright to the journal. Finally, the team of JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI) and Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu would like to further extend congratulations to you.

Rantauprapat, 21 August 2023

Syaiful Zuhri Harahap, S. Kom., M. Kom
Editor In Chief

JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI) This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA	:	**Rahmi Andini Nst**
NPM	:	**1901280116**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)**

Medan 05 juli 2023

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PERPUSTAKAAN
Terakreditasi A Berdasarkan Ketetapan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP.PT/IX.2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
NPP. 127120201000003 http://perpustakaan.umsu.ac.id perpustakaan@umsu.ac.id perpustakaan_umsu

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1688/ KET/II.3-AU /UMSU-P/M/2023

بسم الله الرحمن الرحيم

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama	**: RAHMI ANDINI NASUTION**
NPM	**: 1901280116**
Fakultas	**: Agama Islam**
Jurusan	**: Manajemen Bisnis Syariah**

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 20 Muharram 1445 H.
07 Agustus 2023 M.

Kepala Perpustakaan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PERPUSTAKAAN

Assoc. Prof. Muhammad Arifin, M.Pd.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama	: Rahmi Andini Nst
NPM	: 1901280116
Tempat/Tanggal Lahir	: Medan, 26 Oktober 2001
Agama	: Islam
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat Tinggal	: Amplas Jl. Perjuangan no 4 kec.patumbak

RIWAYAT PENDIDIKAN

2006 – 2007	: Raudhatul Athfal Istiqomah Medan
2007– 2013	: Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Hidayah
2013 – 2016	: MTS Negeri 1 Model Medan
2016 – 2019	: SMK Negeri 7 Medan
2019 – Sekarang	: UMSU

DATA ORANG TUA

Nama Ayah	: Zulfahmi Nst
Nama Ibu	: Sari Maya
Tempat Tinggal	: Amplas Jl. Perjuangan no 4 kec.patumbak