

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Agama Islam*

Oleh:

MONICA PUTRI TAMBUNAN

1301270074

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing Skripsi

Hj. Ainul Mardiyah, SP,M.Si

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2017

ABSTRAK

MONICA PUTRI TAMBUNAN. NPM. 1301270074. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,2017.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan. Permasalahan yang timbul dalam penelitian ini ialah Kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan Kepemimpinan Islami, Kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan belum sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal. Pelayanan karyawan kepada masyarakat belum sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk mengetahui hubungan atau pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode random sampling, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji linearitas, analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 16,0.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan, t_{hitung} 5.804 sedangkan $t_{tabel} = 2.073$ dan probabilitas nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Islam, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, barokah, serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Syariah Cabang Medan”**. Tidak lupa shalawat berangkaikan salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada di dalam naungan safa'atnya yang hingga akhir zaman nanti. Amin YaRobbal'amin.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah Jurusan Perbankan Syariah Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

Allah Subhanahu Wata'ala yang perannya terus mengikuti langkah penulis menuju puncak kesuksesan kelak dan selalu melindungi penulis dimanapun dan kapanpun berada, serta sang idola kita Rasulullah Salallahu Alaihi Wassalam yang banyak menginspirasi untuk mengajarkan penulis agar selalu berbuat kebajikan.

Selanjutnya ucapan terimakasih dan rasa hormat penulis hantarkan kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Nasrun Tambunan, Ibunda Minta Situmorang yang tidak henti- hentinya memberikan doa dan dukungan serta nasihat, dan tidak lupa pula untuk

selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis bisa termotivasi untuk mencapai segala cita-citanya terutama dalam menjalankan kuliah dengan baik dan dapat memperoleh hasil yang terbaik.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Selamat Pohan S.Ag, MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Hj. Maya Sari, SE, Msi selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Buat sahabat seperjuangan saya Dilla Khairiyah, Desni Puspita Sari Dlt, Srikaya, Yenni Indah, Elfa Rizkylah, Rossi Utami, Annisa Ul Fitri, Pitri Khairani, Rina Anggi
7. Buat sahabat-sahabat majelis saya Purnama Sari Misdi, Murni Marpaung, Cici Yurida yang senantiasa memotivasi penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk yang membacanya apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah Subhanahu Wata'ala senantiasa melindungi kita semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, April 2017

Penulis

Monica Putri Tambunan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	
a) Pengertian Kinerja	7
b) Kinerja Dalam Perspektif Islam	9
c) Tujuan Penelitian Kerja	10
d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
e) Karakteristik Kinerja Karyawan	13
f) Indikator Kinerja	14
2. Kepemimpinan Islami	
a) Pengertian Kepemimpinan	15

b) Kepemimpinan Dalam Islam.....	16
c) Kriteria Pemimpin Menurut Islam	19
d) Prinsip Kepemimpinan Menurut Islam	20
e) Keterkaitan antara Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan	23
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis	26

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Defenisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Jenis dan Sumber Data	30
F. Teknik Pengumpulan Data	31
G. Teknik Analisis Data	34
1. Uji Asumsi Klasik	34
2. Uji Regresi	35
3. Uji Koefisien Determinasi (Adjust R ²)	36
4. Uji t	36

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil	37
----------------	----

1. Deskriptif Data	37
2. Karakteristik Identitas	37
3. Analisis Data	39
4. Analisis Variabel Penelitian	42
5. Teknik Analisis Data.....	50
B. Pembahasan.....	60

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel II-1 Pengembangan Instrumen Indikator Kepemimpinan.....	15
Tabel II-2 Penelitian Terdahulu	24
Tabel III-1 Pengembangan Instrumen Indikator Kepemimpinan	28
Tabel III-2 Jadwal Penelitian	28
Tabel III-3 Skala Likert.....	31
Tabel III-4 Layout Angket	32
Tabel IV-1 Skala Likert	37
Tabel IV-2 Persentase Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel IV-3 Persentase Usia Responden	38
Tabel IV-4 Persentase Pendidikan Responden	39
Tabel IV-5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islam.....	40
Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel IV-7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	42
Tabel IV-8 Skor Angket Variabel X	43
Tabel IV-9 Skor Angket Variabel Y	47
Tabel IV-10 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel IV-11 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV-12 Hasil Uji Autokorelasi.....	56

Tabel IV-13 Hasil Uji Linearitas.....	57
Tabel IV-14 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	57
Tabel IV-15 Hasil Uji t hitung	59
Tabel IV-16 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	25
Gambar IV-1	51
Gambar IV-2	52
Gambar IV-3	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan pada dasarnya memiliki sebuah tujuan yang ingin di capai untuk kemajuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat melakukannya dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Tersedianya sumber daya manusia seperti tanah, modal, dan keahlian belum dapat menjamin perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan bila pegawai yang dimiliki perusahaan tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Prawiro Suntoro (2005:121) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.¹ Menurut Tjandra (2005:38) kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai suatu untuk kerja.

Menurut Simanjuntak, Payaman J. (2005:1) dalam bukunya *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja* memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang berkerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

¹ Prawiro suntoro. (2005). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta : PT Grafindo

Kinerja karyawan yang tinggi serta islami dalam diri para karyawan disesuatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Kerja yang beraqidah, kerja yang berilmu, kerja yang berlandaskan sifat-sifat Ilahi serta kerja yang dengan mengikuti petunjuk-Nya merupakan perwujudan dari keberadaan kinerja karyawan yang secara islami akan terus meningkat dan berdampak positif terhadap perusahaan secara keseluruhan. Sebagaimana pula, karyawan yang menerapkan kerja islami ditempat mereka bekerja akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja mereka.

Melalui penelitian ini diharapkan kinerja karyawan meningkat hal ini dapat ditunjukkan melalui tiga kriteria dalam melakukan penilaian kerja individu yang diungkapkan Robbins (2010:278) yaitu : (a) tugas individu, (b) tugas perilaku individu, dan (c) ciri individu yang dijabarkan dalam 22 subvariabel penilaian kinerja berdasarkan teori E. James yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam bidang perbankan yaitu : Akurasi, prestasi, administrasi, analitis, komunikasi, kompetensi, pengetahuan, kepemimpinan, pembelajaran, manajemen, motivasi dan negoisasi.

Pentingnya masalah kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja kerja juga sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui kinerja tersebut maka diketahui kondisi tentang bagaimana sebenarnya tentang kinerja kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Dalam kenyataannya para karyawan para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, efektifitas kerja, keamanan kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan

dan mengawasi serta memberi motivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk mewujudkan sikap kerja karyawan yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu perusahaan, yaitu dengan menggunakan kepemimpinan islam yang tepat.

Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan islami. Definisi ini dikemukakan oleh G. R. Terry dalam bukunya yang berjudul “Principles of Management”.²

Dalam Islam seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya 4 sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu Siddiq yang berarti dalam perkataan dan perbuatan, Amanah berarti dapat dipercaya dalam menjaga tanggung jawab, Tabligh berarti menyampaikan segala macam kebaikan kepada karyawannya, dan Fathanah berarti cerdas dalam mengelola perusahaan.³

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kata lain perusahaan sebagai bentuk perwujudan hakikat sosial manusia, terbentuk karena sejumlah individu yang memiliki kepentingan yang sama, bersepakat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan dan cita-cita yang sama.

Dalam implementasi faktor pengetahuan agama, ditemukan fakta bahwa pemimpin Bank Sumut Syariah mempunyai pengetahuan agama, khususnya dibidang ekonomi islam yang belum optimal. Hal ini seharusnya menjadi

² Winardi. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka

³ Yunus Mahmud, Nadrirah. (2012). *Studi Islam II*, Medan: Ratu Jaya

perhatian khusus. Pengetahuan agama (syariah) akan berdampak pada pertimbangan dan pengambilan keputusan oleh pemimpin. Pemimpin yang mempunyai faktor pengetahuan agama yang baik diharapkan dapat mempertimbangkan faktor sharia compliance, kemaslahatan bagi umat, serta aturan-aturan dan prosedur yang berlaku.

Seorang pemimpin yang baik merupakan salah satu unsur yang menentukan di dalam mengembangkan perusahaannya, tidak semata-mata dikarenakan perusahaan telah memiliki pegawai dengan kemampuan yang baik dan tinggi saja. Fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan tugas penting dan rumit, dalam hal ini peranan pemimpin sangat dibutuhkan, karena untuk merealisasikan tujuan perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya agar bawahan dapat bekerja secara produktif dan semangat kerja yang tinggi.

Pertama, untuk perusahaan (PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan) hendaknya mempertimbangkan aspek pengetahuan agama khususnya dibidang ekonomi islam ketika melakukan recruitment dan melakukan pelatihan dan pengembangan yang lebih intens bagi para pemimpin cabang yang merupakan ujung tombak bagi perusahaan disetiap daerah. Karena itu sangat penting untuk memajukan perusahaan.

Kedua, untuk pemimpin hendaknya selalu berusaha meningkatkan kompetensi diri dan melakukan upgrade pengetahuan dengan mengadakan kajian dengan karyawan atau forum lainnya agar terjadinya transfer keilmuan. Sehingga tidak hanya pemimpin yang dapat belajar dan memperbaharui pengetahuannya, akan tetapi para bawahanpun turut serta belajar dan berkontribusi dalam kegiatan tersebut.

Di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan kepemimpinan islami. Dan sebaiknya sebagai seorang muslim yang telah di jadikan pemimpin di muka bumi ini menganut

apa yang telah diajarkan oleh rasul kita yaitu Rasulullah Muhammad SAW, sehingga kepemimpinan yang dijalankan bisa berjalan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja para karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pelayanan masyarakat dalam mengelola keuangan, yang membantu dalam memberikan pelayanan dalam hal keuangan kepada masyarakat belum sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesiapan dan juga kemampuan para karyawan belum dimiliki secara obyektif. Hal ini terlihat pada kedisiplinan para karyawan perusahaan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan yang diterapkan di PT. Bank Sumut Syariah kantor Cabang Medan belum sepenuhnya sesuai dengan kepemimpinan islami.
2. Kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan belum sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal.
3. Pelayanan karyawan kepada masyarakat belum sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal.

C. Batasan Masalah

Dari berbagai identifikasi masalah yang timbul, penulis membatasi penelitian ini dengan memfokuskan masalah penelitian hanya pada pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : **Apakah Ada Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan?**

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memperluas cakrawala wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah kepemimpinan islami dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada karyawan PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Medan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya dalam meningkatkan kerja melalui kepemimpinan islami.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi yang nantinya akan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh perusahaan adalah mencari keuntungan, oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja sama artinya prestasi kerja. Karena kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik melalui kualitas dan kuantitas.

Menurut Prawiro Santoro (2005:121) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁴

Menurut Shedarmayanti (2003: 147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵ Yang paling penting dari pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:57) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

⁴ Prawiro Santoro (2005). Manajemen. Jakarta: PT. Grafindo

⁵ Sedharmayanti. (2013). Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia

Menurut Veizal Rivai (2008:309) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut pandangan Islam, kinerja merupakan suatu yang digariskan kepada manusia. Dengan bekerjanya manusia mampu memperoleh kebahagiaan dunia dan akhiratnya. Agama juga menjadikan kinerja sebagai sarana pendekatan diri kepada Allah. Sangat jelas kinerja mempunyai makna yang luas dalam menunjukkan kehidupan orang Islam. Karena berhasil atau gagal nya dan tinggi rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya.

Kinerja dengan niat lurus/ bismillah akan menghasilkan kekuatan yang luar biasa dengan memotivasi kerja untuk produktif,tanpa perhitungan kontribusi yang diberikan Allah SWT. Menghamburkan kenikmatan bagi orang yang mau bersabar dan bersyukur,Allah berfirman dalam Q.S : Al:Hajj ayat 34.

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ جَعَلْنَا مَنْسَكًا لِيَذْكُرُوا اسْمَ اللَّهِ عَلَىٰ مَا رَزَقَهُمْ
مِّنْ بَهِيمَةِ الْأَنْعَامِ فَإِنَّهُمْ كَرِيمُونَ وَإِلَهُهُمُ اللَّهُ وَحْدَهُ فَلَئِنْ أَسْلَمُوا لَوْ يَشْرُونَ
الْمُخْتَبِينَ ۚ

Artinya : “Dan bagi tiap-tiap umat telah kami syariatkan pembelian (Kurban), supaya mereka menyebut nama Allah terhadap binatang ternak yang telah direzkan Allah kepada mereka, Maka Tuhanmu ialah Tuhan yang Maha Esa, karena itu berserah dirilah kamu kepada-Nya dan berilah kabar gembira kepada orang-orang yang tunduk patah (kepada Allah).”⁶

Menurut Isa’ Abduh dan Ahmad Isma’il Yahya,ada tiga cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, yaitu:

- (a) Kerja yang dilandasi taqwa.
- (b) Iklim dari suasana kerja yang tenang dan kondusif.

⁶ Departemen Agama RI. Al-Qur’an dan Terjemahan,Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema,2009,hal 336

- (c) Didukung oleh ilmu pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan, dan bersangkutan selalu berusaha menambah ilmunya.

Berdasarkan beberapa defenisi diatas, diketahui bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuannya, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang mampu dicapai seseorang atau suatu kelompok yang berada dalam organisasi yang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan disertai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam hal pencapai tujuan organisasi.

b. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah Amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam Q.S An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman. Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih dari apa yang telah mereka kerjakan”.⁷

⁷ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema, 2009, hal 278

Firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُتُرْدُونَ إِلَى
عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya: dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikann-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*⁸

Hadist ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir bertemu dengan masa sakit yang merintanggi upaya beramal. Begitu pula dengan kalimat waktu hidupmu sebelum kamu mati mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena angan-angannya lenyap, serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai dia meninggalkan kebaikan.

Hadist ini juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadist ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadist ini juga mengandung arti karangan bahwa janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal-amal yang baik dan dapat diartikan sebuah pekerjaan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standart dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Menurut Wibowo (2009:245) bahwa penilaian dilakukan terhadap proses pekerja sejak review

⁸ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema, 2009, hal 203

terakhir untuk menetapkan sasaran baru dan merencanakan aktivitas secara efektif untuk masa yang akan datang.⁹

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2005:40) mengatakan bahwa untuk menentukan tujuan kinerja yang telah disepakati oleh karyawan dan manajemennya untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu. Setiap manajer menentukan tujuan yang didapatkan dari seluruh tujuan dan sasaran organisasi.¹⁰ Ada tiga asumsi pokok yang mendasari sistem penilaian kinerja yaitu:

a) Menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi

Seorang karyawan yang terlibat dalam perencanaan dan perencanaan dan penentuan tujuan serta penentuan ukuran kinerja cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan kinerja yang lebih baik.

b) Mendorong karyawan bekerja secara efektif

Tujuan yang diidentifikasi dengan jelas dan tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif guna mencapai hasil yang diinginkan.

c) Terukur dan mendefinisikan hasil

Tujuan kinerja harus dapat terukur dan harus mendefinisikan hasil-hasil. Tujuan umum yang tidak jelas seperti inisiatif dan kerjasama yang biasa dipakai dalam banyak penilaian harus dihindari. Tujuan harus mengacu pada tindakan yang harus diambil atau pekerjaan yang harus diselesaikan.

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kinerja karyawan sesuai dengan standart kinerja untuk memberikan penghargaan kepada karyawan dengan cara menaikkan gaji atau upah, promosi, serta menilai potensi yang akan datang dengan memberikan pelatihan, bimbingan dan bantuan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

⁹ Wibowo (2009). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

¹⁰ Mathis, Jackson. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat

d. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:74) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain.¹¹

a) Faktor Pribadi

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan potensi yang dimiliki dan motivasi.

b) Faktor Pengembangan Karir

Dilakukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

c) Faktor Team

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d) Faktor Sistem Kerja

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

e) Faktor Situasi

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa produktif seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seseorang karyawan pengetahuan bidang tugas pekerjaan yang bersangkutan sangat penting.

Selain faktor diatas, menurut Kustriyanto terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a) Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian ini dipertajam oleh dubrin

¹¹ Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada

bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Faktor Kompensasi

Suatu cara departemen personalia meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi secara umum selalu dikaitkan dengan istilah gaji atau upah serta pendapatan yang lain. Kompensasi harus layak dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Berdasarkan definisi diatas, bahwa kompensasi yang akan diterima setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja mereka. Pemberian kompensasi secara tepat akan menunjang tercapainya tujuan pemberian kompensasi.

c) Faktor Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun dari menggunakan media untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat dan perilaku.

d) Faktor Lingkungan

Dalam melaksanakan pekerjaan faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan secara umum lingkungan kerja dapat diartikan, yakni segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

e. Karakteristik Kinerja Karyawan

Beberapa karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi sebagai berikut:

- a) Menilai tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

f. Indikator Kinerja

Menurut Veithzal Rifai (2009) mengatakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:¹²

a) Kerja Beraqidah

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja. Tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

b) Kerja Berilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berlandaskan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap rasional, ilmiah, proaktif, kreatif, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.

c) Kerja berlandaskan sifat Illahi

Sifat-sifat mulia yang bersifat universal dan terindetifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energy positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena

¹² Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya

sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia. Maka setiap manusia yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya.

d) Kerja mengikuti petunjuk-Nya

Ayat-ayat Al Qur'an dan hadist-hadist Rasulullah sebagai petunjuk-petunjuk-Nya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada di dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunnatullah di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan islam adalah sama dengan orang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja sebagaimana dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepada-Nya.

TABEL II-1

Pengembangan Instrumen Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kerja beraqidah
	Kerja berilmu
	Kerja yang berlandaskan sifat-sifat Ilahi

2. Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilakunya yang berbeda-beda. Karyawan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan

efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan, ditentukan oleh kualitas pemimpin.

Rivai Veithhzal (2009:105) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu.¹³ Yayat M. Herujito (2007:179) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan.¹⁴

b. Kepemimpinan Dalam Islam

Didalam islam, pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental. Pemimpin mempunyai posisi tertinggi dalam masyarakat islam dan memiliki peranan yang strategis dalam peraturan pola dan gerakan. Kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah, oleh karena itu pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi. Setelah para imam atau khalifah tiada, kepemimpinan harus dibentuk majelis fukaha.

Adapun esensi kepemimpinan menurut islam adalah wewenang dan tanggung jawab. Islam menempatkan setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban dari apa yang dipimpinya. Kepemimpinan dalam islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya. Sebagaimana perkataan Umar r.a “Sesungguhnya persoalan ini tidak patut dan layak,kecuali orang yang lembut tapi tidak lemah, orang yang kuat tapi tidak korup (sewenang-wenang).

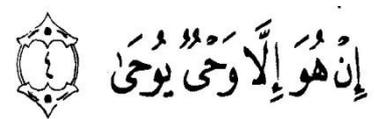
Kemudian, didalam Islam seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yakni:

¹³ Rivai, Veithhzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

¹⁴ Yayat M. Herujito (2007). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Grafindo

1. Siddiq (Benar)

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. Jadi mustahil bagi Rasulullah SAW itu berifat pembohong, penipu dan sebagainya, sebagaimana terdapat dalam surah An-Najm Ayat 4:



Artinya: “Ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan kepadanya.”¹⁵

2. Amanah (Benar-benar dipercaya)

Amanah artinya terpercaya. Jika satu utusan diserahkan kepadanya, niscaya orang percaya bahwa urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. 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. Sebagaimana disampaikan dalam surah Al-A'raf ayat 68

رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ أُبَلِّغُكُمْ

*Artinya : “Aku menyampaikan amanat-amanat Tuhanku kepadamu dan aku hanyalah pemberi nasihat yang terpercaya”.*¹⁶

3. Tabligh (Menyampaikan)

¹⁵ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema, 2009, hal 526

¹⁶ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema, 2009, hal 159

Tabligh artinya menyampaikan. Segala firman Allah SWT yang ditunjukkan oleh manusia disampaikan oleh Baginda. Tidak ada yang disembunyikan walaupun ia menyinggung Baginda sendiri.

Firman Allah SWT dalam surah Al-Jin Ayat 28:

لِيَعْلَمَ أَن قَدْ أَبْلَغُوا رَسُولَاتِ رَبِّهِمْ وَأَحَاطَ بِمَا لَدَيْهِمْ وَأَحْصَى كُلَّ شَيْءٍ
عَدَدًا ۚ

Artinya: "Supaya dia mengetahui bahwa sesungguhnya rasul-rasul telah menyampaikan risalah-risalah Tuhannya. Sedang ilmu-Nya meliputi apa yang ada pada mereka. Dan dia menghitung segala sesuatu satu persatu".¹⁷

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.

Selanjutnya kepada manusia yang telah mampu menjalankan kepemimpinannya sesuai petunjuk Al-Qur'an dan sunnah itulah diberikan kepercayaan oleh Allah SWT sebagai pemegang amanah "khalifah" dimuka bumi

¹⁷ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema, 2009, hal 573

ini sekaligus kemakmurannya seperti yang dijelaskan Allah dalam Al-Qur'an dalam Q.S An Nisa: 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ
نُنزَعْنٰمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

*Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul Nya, dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlain pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), Jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang kemudian itu lebih utama (abgimu) dan lebih baik akibatnya”.*¹⁸

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interkasi, dan kekuatan. Pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada perusahaan serta dapat menjadikannya tolak ukur bagi keberlanjutan hidup perusahaan.

c. Kriteria Pemimpin Menurut Islam

Setiap manusia yang terlahir dari yang pertama hingga terakhir adalah seorang pemimpin, setidaknya ia adalah seorang pemimpin bagi dirinya sendiri. Bagus tidaknya seorang pemimpin berimbang kepada apa yang dipimpin olehnya. Karena itu menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dan

¹⁸Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema, 2009, hal 87

dijalankan dengan baik oleh pemimpin tersebut. Karena kelak Allah akan meminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Dalam islam sudah ada aturan-aturan yang berkaitan tentang pemimpin yang baik,diantaranya:

- 1) Beriman dan beramal soleh
- 2) Niat yang lurus
- 3) Laki-laki
- 4) Tidak meminta jabatan
- 5) Berpegangan kepada hukum Allah

Di antara kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin dihadapan bawahan adalah sebagai berikut:

- a) Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan
- b) Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahannya, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil
- c) Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat mereka.
- d) Memiliki bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah
- e) Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- f) Melakukan inspeksi, pengawasan dan audit terhadap kinerja bawahan secara amanah.

d. Prinsip Kepemimpinan Menurut Islami

Sebagai agama yang sesuai dengan fitrah manusia dan sebagai agama Rahmatan Lil Alamin, Islam memberikan prinsip-prinsip dasar dan tata nilai dalam mengelola organisasi atau pemerintahan. Al-Qur'an dan As-sunnah telah mengisyaratkan beberapa prinsip pokok dan tata nilai berkaitan dengan kepemimpinan, kehidupan bermasyarakat, berorganisasi, dan bernegara, termasuk

di dalamnya system pemerintahan yang notebennya merupakan kontrak sosial.¹⁹ Prinsip-prinsip atau nilai-nilai anatar lain:

a) Prinsip Musyawarah (Syuro)

Syuro' adalah wadah untuk memfasilitasi beragaman sebagai sumber kreatifitas dan keunggulan kolektif, serta menjamin terciptanya keseimbangan yang optimal antara kebebasan berekspresi dengan penerimaan yang wajar atas nilai keikhlasan, pertanggung jawaban, dan kesempurnaan gagasan yang produktif. Sebuah prinsip musyawarah dibangun dari falsafah keunggulan akal kolektif atas akal individu, yang berarti penyatu paduan beragam gagasan yang sebenarnya memiliki esensi bertolak belakang. Pada umumnya, kebenaran prosedur dalam proses pengambilan sikap dan keputusan melalui musyawarah memudahkan tercapainya sebuah sikap dan keputusan dengan muatan yang benar. Perbedaan pendapat atas ide-ide yang tertuang dalam musyawarah akan dilebur menjadi satu keputusan musyawarah.

Setiap keputusan pasti mengandung resiko kesalahan. Begitupula keputusan yang ada dalam musyawarah. Walaupun hasil musyawarah adalah penyatuan gagasan, ide cemerlang akal kolektif lebih unggul dari akal individu, namun resiko salah keputusan dalam musyawarah tetap saja ada. Sekecil apapun kesalahan itu. Selama yang dilakukan musyawarah berkaitan dengan kemaslahatan yang bersifat asumtif, maka selalu ada resiko kesalahan atau dengan kata lain setidaknya-tidaknya tempo kebenaran secara pendek. Ingatlah ketika Umar r.a mengatakan bahwa "Kebaikan yang tidak terorganisir itu adalah kebaikan yang dimainkan strateginya secara bersama dalam wadah penyatuan karakter dan gagasan individu musyawarah.

b) Prinsip Keadilan

Dalam mengatur suatu pemerintahan, keadilan menjadi suatu cahaya, sebab pemerintah dibentuk antara lain agar tercipta masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Al-Mawardi dalam Al-Ahkam Al-Sulthoniyah-Nya memasukkan syarat yang pertama seorang pemimpin Negara adalah punya sifat adil. Dalam Al-Qur'an kata al-Adh dalam berbagai bentuknya terulang dua puluh

¹⁹ Rivai, Vethzal. (2013). *Islamic Leadership*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Cetakan Kedua.

delapan kali. Paling tidak ada empat makna keadilan yang dikemukakan oleh ulama.

Pertama, Adil dalam arti sama. Artinya tidak membedakan satu sama lain. Persamaan yang dimaksud adalah persamaan hak. Ini dilakukan dalam memutuskan hukum. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا﴾

*Artinya: “ Apabila kamu memutuskan suatu perkara diantara manusia maka hendaklah engkau memutuskan dengan adil”.*²⁰

Kedua, Adil dalam arti seimbang. Disini keadilan identik dengan kesesuaian. Dalam hal ini kesesuaian dan keseimbangan tidak mengahruskan persamaan kadar yang besar dan kecilnya ditentukan oleh fungsi yang diharapkan dirinya.

Ketiga, Adil dalam arti perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada pemiliknya,

Keempat, Keadilan yang dinisbatkan kepada Allah SWT. Adil disini berarti memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi. Dalam hal ini Allah memiliki hak atas semuanya yang ada sedangkan semua yang ada tidak memiliki sesuatu disisinya. Jadi, system pemerintahan Islami yang idela adalah system yang mencerminkan keadilan yang meliputi persamaan hak didepan umum, keseimbangan (keproposionalan) dalam mengatur kekayaan misalnya, distribusi

²⁰ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema, 2009, hal 87

pembangunan, adanya balancing power anatar pihak pemerintah dengan rakyatnya.

c) Prinsip Kebebasan (al- Hurriyah)

Kebebasan dalam pandangan Al-Qur'an sangat dijunjung tinggi termasuk dalam menentukan pilihan agama sekaligus. Namun demikian, kebebasan yang dituntut oleh Islam adalah kebebasan yang bertanggung jawab.

Kebebasan kita juga dibatasi oleh kebebasan orang lain. Dalam konteks kehidupan politik, setiap individu dan bangsa mempunyai hak yang tak terpisahkan dari kebebasan dalam segala bentuk fisik, budaya, ekonomi, dan politik serta berjuang dengan segala cara asal konstitusional untuk melawan atas semua pelanggaran.

e. Keterkaitan antara Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan

Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam. Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja dan melalui coaching, mentoring, dan counselling (Wibowo,2013:101).

Keberhasilan seorang pemimpin di dalam gaya kepemimpinannya akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin akan membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan pertimbangan perusahaannya. Untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang ahli di bidangnya, berpengalaman, mempunyai daya kreasi dan inisiatif yang besar.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II-2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Jurnal	Pembahasan
1.	Rahmah Arafah Institut Agama Islam Al Zaytun Indonesia (2010)	Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gabuswaten Indramayu	Hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan islami terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Gabuswaten Indramayu
2.	Sri Wahyuni Universitas Islam Indonesia (UII) (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al- Salam Depok	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu 52,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sedangkan 47,7% dipengaruhi faktor lain.
3.	Khairul Wafa Universitas Diponegoro (2012)	Pengaruh Gaya kepemimpinan Islam dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan	Menggunakan penelitian kuantitatif, karena data di peroleh nantinya berupa angka. Kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Sri Mulyati Universitas Medan Area (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan demokratik dan kharismatik secara

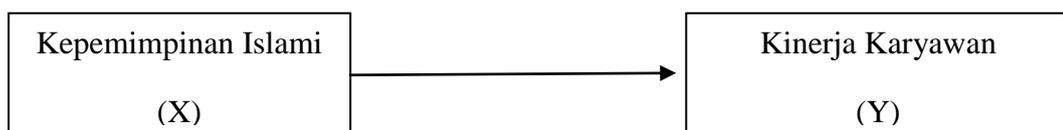
		Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan	bersama-sama berpengaruh signifikan sebesar 28,6% dan sisanya 73,2% ditentukan oleh faktor lain.
--	--	---	--

C. Kerangka Konseptual

Peranan Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja kelompok yang efektif tergantung pada pandangan yang tepat antara pemimpin dan bawahannya, serta sampai tingkat mana akan memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan.

Paradigma dari penelitian ini adalah pengaruh penerapan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka konsep dibawah ini.

Gambar II-1



Gambar II.1 : *Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat*

Keterangan : Paradigma variabel bebas X (Kepemimpinan Islami) merupakan paradigma yang dinilai mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2008:51) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.²¹ Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya.²²

Ada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

²¹ Sugiono (2008). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabete : Cetak kedua belas.

²² Azuar Juliandi dan Irfan (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung Citapustaka Media Perintis. Cetak Pertama

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, dengan menggunakan bantuan statistic yaitu regresi. Sedangkan menjabarkan data-data deskriptif dijawab secara kualitatif.

B. Defenisi Opsional

Defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok yaitu: variabel bebas dan variabel terikat adalah Kinerja kerja.

1. Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Adapun menjadi variabel terikat adalah Kinerja kerja.

2. Variabel Bebas (X) Kepemimpinan

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan.

TABEL III-1
Pengembangan Instrumen Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kepemimpinan Islami	Prinsip keadilan
	Setia
	Berpegang teguh pada syariat dan akhlak islam
	Pengemban amanah

C. Tempat Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan, yang beralamat di jalan Brigjen Katamso

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini direncanakan bulan Januari sampai bulan April 2017

TABEL III-2
Jadwal Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Bulan/Minggu													
		Des'16			Jan'17			Feb'17			Mar'17			Apr'17	
1.	Pengajuan Judul	■													
2.	Penyusunan Proposal				■	■	■								
3.	Seminar Proposal							■	■	■					
4.	Pengumpulan Data										■	■	■		
5.	Bimbingan Skripsi													■	■
6.	Sidang Skripsi														■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2007:115) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan ditarik kesimpulan.²³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian besar dari seluruh populasi, yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi²⁴.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sample random sampling yaitu pengambilan sample yang dilakukan dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang homogen. Hal ini bertujuan agar sample terdistribusi dengan baik, maka populasi juga harus dibuat acak atau tidak urut²⁵. Kemudian, dari populasi yang ditetapkan hasilnya penelitiannya tidak selalu betul-betul benar (yakni 100%). Karena berbagai faktor hasil penelitian itu mengandung kesalahan (error), maka dari itu ada kesepakatan dari para ahli mengenai kesalahan (error). Jika penelitian untuk ilmu kealaman taraf signifikansi itu disepakati (dalam berbagai literatur umumnya sama) yang terbaik sebesar 0,01. Maksudnya hanya ada 0.01 atau 1% kesalahan (error), jadi kebenarannya sebesar 99%. Sedangkan jika penelitian ilmu-ilmu sosial disepakati yang terbaik sebesar 5% namun dapat juga 10% dan seterusnya²⁶.

²³ Sugiono (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta Cetakan Kesepuluh.

²⁴ Yusuf Seowadji, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, hal 131

²⁵ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003, h. 138.

²⁶ Tatang M. Amirin, *Populasi dan Sampel Penelitian 4*, ukuran sampel rumus Slovin, dalam *tatangmanguny.wordpress.com*, 2011.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus “Slovin”²⁷. Adapun rumusnya yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sample

N = Jumlah Populasi

E = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Dengan menggunakan nilai e sebesar 0,15% maka hasil yang didapat adalah:

$$n = \frac{42}{1 + (42)(0,15)^2}$$

n = 21,593 dibulatkan menjadi 22 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas maka sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 22 responden. Hal ini juga untuk memenuhi standart ideal minimal jumlah sample penelitian.

E. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber asli. Dalam hal ini maka proses pengumpulan data perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber yang akan dijadikan objek penelitian. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

²⁷ Consuelo G. Sevilla, et. al., *Research Methods*, Quenzon City: Rex Printing Company, 2007 hal 182.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket merupakan data primer yang diartikan sebagai data yang diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden. Teknik angket yaitu merupakan pernyataan tertulis yang dilengkapi pilihan jawaban. Angket ini ditunjukkan kepada seluruh sampel karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Dalam penelitian ini setiap pernyataan mempunyai lima(5) opsi jawaban yaitu:

TABEL III-3

Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Tabel III-4
Layout Angket

No.	Variabel	Indikator	No. Item	Keterangan
1.	Kepemimpinan Islam	1. Prinsip Keadilan	1,2,3	Skala Likert
		2. Setia	4,5	
		3. Berpegang teguh pada syariat dan akhlak Islam	6,7,8,9	
		4. Pengemban amanah	10,11,12,13	
		5. Bijaksana	14,15,16,17,18	
		6. Memotivasi	19,20,21,22	
2.	Kinerja Karyawan	1. Kerja beraqidah	1,2,3,4,5	Skala Likert
		2. Kerja berilmu	6,7,8,9,10,11	
		3. Kerja yang berlandaskan sifat-sifat Illahi	12,13,14,15,16	
		4. Kerja mengikuti petunjuknya Veithzal Rifai (2009)	17,18,19,20	

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melakukan uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validasi item atau butir akan digunakan Uji korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.

Namun ada cara lain yang dapat digunakan untuk uji validitas menurut Saifuddin berdasarkan Rumus *Koefisien Product Moment Pearson*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} : Koefisien validitas

N : Banyaknya subjek

X : Nilai pembanding

Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya. 28

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Packed For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian diuji validitas, adalah :

- a) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam suatu kuesioner. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronboach alpha $>$ 0,60.

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.²⁹

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus Koefisien Cronbach Alpha³⁰, yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{1+(k-r)r}$$

²⁸Saifuddin Azwar, Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003, jal 5.

²⁹Saifuddin Azwar, Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003, jal 4

³⁰Saifuddin Azwar, Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003, jal 35

G. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul, melalui angket diolah dan dianalisis datanya dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif yaitu yang dilakukan dengan cara menggambarkan mengenai kejadian-kejadian atau situasi-situasi dengan mengubah hasil temuan data dilapangan kedalam bentuk yang mudah dimengerti seperti angka-angka agar dapat dianalisis.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan metode regresi berganda, maka ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada asumsi klasik digunakan, bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat gejala multikolinearitas pada suatu model regresi dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis deteksi adanya masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan grafik *scatterplot* dan uji *glejser*.

Dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah dengan melihat pola yang dibentuk oleh titik-titik dalam grafik. Apabila titik-titik tersebut membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji glejser adalah dengan membandingkan nilai *sig* variabel independen dengan nilai α ($sig > \alpha$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji ini adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

e. Uji Linieritas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan melakukan uji ini, dapat diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik. Dalam penelitian ini, uji linieritas yang digunakan adalah uji *Lagrange Multiplier*. Uji ini digunakan untuk mendapatkan nilai c^2 hitung dari perkalian jumlah data observasi dengan nilai *R square* ($n \times R^2$). Dasar pengambilan keputusan dari uji ini adalah dengan membandingkan c^2 hitung dengan c^2 tabel. Apabila c^2 hitung $< c^2$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa spesifikasi model regresi adalah dalam bentuk linier.

2. Uji Regresi

Metode yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah metode uji regresilinier sederhana, yaitu metode yang dapat mengukur hubungan, dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Rumus regresinya adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien variabel

X = Kepemimpinan Islam

E = error

3. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan dengan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika t hitung > t tabel maka akan berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal tersebut juga berlaku untuk F hitung. Misalnya untuk jumlah sample 22 maka nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah dengan melihat nilai t dengan degree of freedom untuk pengujian satu arah 22-1=21.

4. Uji Koefisien Determinasi (Adjust R²)

Analisis ini digunakan untuk melihat presentase (%), dan mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel (Y), analisis ini harus dihitung dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 22 item pernyataan untuk variabel pengaruh kepemimpinan islam (x) dan 20 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 22 orang karyawan di PT. Bank SUMUT Cabnag Syariah Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan berikut penilaian sebagai berikut:

**Tabel IV-1
Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel pengaruh kepemimpinan islam (x) dan kinerja karyawan (y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai.

2. Karakteristik Identitas Responden

Sampel penelitian pengukuran pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan studi kasus PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran secara umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan masa kerja. Berikut ini adalah penjelasan masing-masing karyawan.

Tabel IV-2
Presentase Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulatif Precent
Laki-laki	12	54.5	54.5	54.5
Perempuan	10	45.5	45.5	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah,2017

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (54,5%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 (45,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan dari total responden laki-laki memiliki pengaruh yang cukup besar dari responden perempuan.

Tabel IV-3
Presentase Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-29 tahun	9	40.0	40.9	40.9
30-39 tahun	8	36.4	36.4	77.3
40-49 tahun	5	22.7	22.7	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah,2017

Dari data diatas menunjukkan bahwa usia responden, frekuensi responden berusia 20-29 tahun sebanyak 9 orang atau 40%, usia 30-39 tahun sebesar 8 orang atau 36,4%, usia 40> sebesar 5 orang atau 22,7%.

Tabel IV-4
Presentase Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	7	31.8	31.8	31.8
S1	13	69.1	59.1	90.9
S2	2	9.1	9.1	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2017

Dari data di atas menunjukkan pendidikan responden yang dijadikan sample dalam penelitian ini, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 7 orang atau 31,8%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 13 orang atau 69,1%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 9,1%.

3. Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16,0 dari 22 daftar pernyataan angket yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid/ tidak valid.

Pengujian validitas tiap instrumen dengan cara mengkolerasi tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid/ tidak valid dengan membandingkan apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 22 butir pernyataan untuk variabel pengaruh kepemimpinan islam (X), dan 20 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islam
(Untuk Pernyataan Variabel X)

No. Butir	r^{Hitung}	r^{Tabel}	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.768	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 2	0.810	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.540	0.423	0,009<0,05	Valid
Item 4	0.804	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.756	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.630	0.423	0,002<0,05	Valid
Item 7	0.519	0.423	0,013<0,05	Valid
Item 8	0.487	0.423	0,021<0,05	Valid
Item 9	0.506	0.423	0,016<0,05	Valid
Item 10	0.609	0.423	0,003<0,05	Valid
Item 11	0.633	0.423	0,002<0,05	Valid
Item 12	0.477	0.423	0,025<0,05	Valid
Item 13	0.631	0.423	0,002<0,05	Valid
Item 14	0.564	0.423	0,006<0,05	Valid
Item 15	0.657	0.423	0,001<0,05	Valid
Item 16	0.400	0.423	0,065<0,05	Tidak Valid
Item 17	0.506	0.423	0,016<0,05	Valid
Item 18	0.328	0.423	1,36<0,05	Tidak Valid
Item 19	0.429	0.423	0,046<0,05	Valid
Item 20	0.585	0.423	0,004<0,05	Valid
Item 21	0.764	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 22	0.743	0.423	0,000<0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel pengaruh kepemimpinan islam valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel IV-6
Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan
(Untuk Pernyataan Variabel Y)

No. Butir	r^{Hitung}	r^{Tabel}	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.540	0.423	0,009<0,05	Valid
Item 2	0.476	0.423	0,025<0,05	Valid
Item 3	0.602	0.423	0,003<0,05	Valid
Item 4	0.529	0.423	0,011<0,05	Valid
Item 5	0.764	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.757	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.474	0.423	0,025<0,05	Valid
Item 8	0.546	0.423	0,009<0,05	Valid
Item 9	0.431	0.423	0,045<0,05	Valid
Item 10	0.705	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 11	0.728	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 12	0.208	0.423	0,352<0,05	Tidak Valid
Item 13	0.549	0.423	0,008<0,05	Valid
Item 14	0.718	0.423	0,000>0,05	Valid
Item 15	0.465	0.423	0,029<0,05	Valid
Item 16	0.705	0.423	0,000<0,05	Valid
Item 17	0.653	0.423	0,001<0,05	Valid
Item 18	0.597	0.423	0,003<0,05	Valid
Item 19	0.549	0.423	0,008<0,05	Valid
Item 20	0.563	0.423	0,006<0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kepuasan konsumen valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

1) Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $>0,6$, maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel IV-7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan Islam(X)	.903	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	.911	Reliabel

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1($>0,6$), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

4. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada kepemimpinan islam

Tabel IV-8
Skor Angket Variabel X (Kepemimpinan Islam)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	19	94	1	2	2	4	0	0	0	0	22	100
2.	19	94	3	6	0	0	0	0	0	0	22	100
3.	16	87	5	11	1	2	0	0	0	0	22	100
4.	16	87	4	9	2	4	0	0	0	0	22	100
5.	16	87	5	11	1	2	0	0	0	0	22	100
6.	20	96	2	4	0	0	0	0	0	0	22	100
7.	16	87	4	11	2	2	0	0	0	0	22	100
8.	14	84	6	12	2	4	0	0	0	0	22	100
9.	14	84	7	14	1	2	0	0	0	0	22	100
10.	18	91	3	7	1	2	0	0	0	0	22	100
11.	18	91	3	7	1	2	0	0	0	0	22	100
12.	14	84	6	12	2	4	0	0	0	0	22	100
13.	16	87	5	11	1	2	0	0	0	0	22	100
14.	14	84	6	12	2	4	0	0	0	0	22	100
15.	18	91	3	7	1	2	0	0	0	0	22	100
16.	15	86	5	10	2	4	0	0	0	0	22	100
17.	17	89	4	9	1	2	0	0	0	0	22	100
18.	19	94	2	4	1	2	0	0	0	0	22	100
19.	14	84	7	14	1	2	0	0	0	0	22	100
20.	18	92	2	4	2	4	0	0	0	0	22	100
21.	17	89	4	9	1	2	0	0	0	0	22	100
22.	18	91	3	7	1	2	0	0	0	0	22	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diurutkan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Menjadikan semua karyawan seperti keluarga sendiri, responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (94%), setuju sebanyak 1 orang (2%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- b) Jawaban responden tentang Mampu memberikan contoh dan teladan yang baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (93%), setuju sebanyak 3 orang (7%), dan kurang setuju sebanyak 0 orang (0%).
- c) Jawaban responden tentang Mempercayai seluruh karyawannya tanpa terkecuali, karena ada Allah yang selalu mengawasi karyawannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (87%), setuju sebanyak 5 orang (11%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- d) Jawaban responden tentang Mampu membuat karyawan merasakan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (87%), setuju sebanyak 4 orang (9%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- e) Jawaban responden tentang Mengutamakan aspirasi karyawan dalam pengambilan keputusan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (87%), setuju sebanyak 5 orang (11%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- f) Jawaban responden tentang Memahami segala keputusan/kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan syariat islam, responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (96%), setuju sebanyak 2 orang (4%), dan kurang setuju sebanyak 0 orang (0%).
- g) Jawaban responden tentang Menjadikan Rasulullah sebagai panutan dalam memimpin, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (87%), setuju sebanyak 4 orang (11%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- h) Jawaban responden tentang Merasa tidak komitmen jika meninggalkan pekerjaan demi urusan pribadi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (84%), setuju sebanyak 6 orang (12%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).

- i) Jawaban responden tentang Mengelola jalannya perusahaan sesuai syariat islam, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (84%), setuju sebanyak 7 orang (14%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- j) Jawaban responden tentang Merumuskan misi dan tujuan perusahaan sangat jelas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (91%), setuju sebanyak 3 orang (7%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- k) Jawaban responden tentang Lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (91%), setuju sebanyak 3 orang (7%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- l) Jawaban responden tentang Menerapkan pola kepemimpinan yang sesuai dengan peraturan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (84%), setuju sebanyak 6 orang (12%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- m) Jawaban reponden tentang Menunjukkan kekuasaannya kepada karyawannya secara tidak berlebihan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (87%), setuju sebanyak 5 orang (11%), dan kurang setuju sebnayak 1 orang (2%).
- n) Jawaban responden tentang Memberikan tegurang kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya, responden menjawab sangat setuju sebnayak 14 orang (84%), setuju sebanyak 6 orang (12%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- o) Jawaban responden tentang Menekankan karyawan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan memuaskan atau sempurna, responden menjawab sangat stuju sebanyak 18 orang (91%), setuju sebanyak 3 orang (7%), dan kurang setuju sebnayak 1 orang (2%).
- p) Jawaban responden tentang Memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (86%), setuju sebnayak 5 orang (9%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).

- q) Jawaban responden tentang Manajemen perusahaan selalu memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (89%), setuju sebanyak 4 orang (9%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- r) Jawaban responden tentang Memberikan penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (94%), setuju sebanyak 1 orang (2%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- s) Jawaban responden tentang Memberikan rangsangan berupa pemberian bonus pada setiap penyelesaian pekerjaan yang memuaskan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (84%), setuju sebanyak 7 orang (14%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- t) Jawaban responden tentang Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi diperusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (92%), setuju sebanyak 2 orang (4%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- u) Jawaban responden tentang Memotivasi karyawan melalui promosi jabatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (89%), setuju sebanyak 4 orang (9%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- v) Jawaban responden tentang Selalu mendorong karyawan agar berprestasi yang lebih bagus dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (91%), setuju sebanyak 3 orang (7%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).

Tabel IV-9
Skor Angket Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	89	4	9	1	2	0	0	0	0	22	100
2.	16	87	5	11	1	2	0	0	0	0	22	100
3.	13	82	7	14	2	4	0	0	0	0	22	100
4.	18	91	3	7	1	2	0	0	0	0	22	100
5.	18	92	2	4	2	4	0	0	0	0	22	100
6.	14	84	6	12	2	4	0	0	0	0	22	100
7.	15	86	6	12	1	2	0	0	0	0	22	100
8.	11	78	9	18	2	4	0	0	0	0	22	100
9.	14	84	7	14	1	2	0	0	0	0	22	100
10.	15	86	4	9	3	5	0	0	0	0	22	100
11.	19	94	1	2	2	4	0	0	0	0	22	100
12.	12	80	6	12	4	8	0	0	0	0	22	100
13.	12	80	9	18	1	2	0	0	0	0	22	100
14.	11	78	8	16	3	6	0	0	0	0	22	100
15.	16	87	5	11	1	2	0	0	0	0	22	100
16.	15	86	4	9	3	5	0	0	0	0	22	100
17.	14	84	6	12	2	4	0	0	0	0	22	100
18.	20	96	0	0	2	4	0	0	0	0	22	100
19.	12	80	9	18	1	2	0	0	0	0	22	100
20.	16	87	1	4	4	9	0	0	0	0	22	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Bekerja tidak hanya untuk dunia semata tetapi untuk bekal akhirat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (89%), setuju sebanyak 4 orang (9%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- b) Jawaban responden tentang Sebagian besar karyawan percaya dan menghormati pemimpin, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (87%), setuju sebanyak 5 orang (11%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- c) Jawaban responden tentang Mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas dan senang hati, responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (82%), setuju sebanyak 7 orang (14%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- d) Jawaban respon tentang Merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (91%), setuju sebanyak 3 orang (7%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- e) Jawaban respon tentang Mampu menjaga amanah kredibilitas dan rahasia perusahaan dari para pesaing, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (91%), setuju sebanyak 2 orang (4%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- f) Jawaban responden tentang Mengerahkan seluruh kemampuan untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (84%), setuju sebanyak 6 orang (12%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- g) Jawaban responden tentang Bekerja secara maksimal untuk mendapatkan gaji yang tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (86%), setuju sebanyak 6 orang (12%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- h) Jawaban responden tentang Melakukan segala sesuatu untuk mendapatkan banyak nasabah untuk para perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (78%), setuju sebanyak 9 orang (18%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).

- i) Jawaban responden tentang Senang berdiskusi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (84%), setuju sebanyak 7 orang (14%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- j) Jawaban responden tentang Hasil kerja selalu dinilai secara positif oleh atasan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (86%), setuju sebanyak 4 orang (9%), dan kurang setuju sebanyak 3 orang (5%).
- k) Jawaban respnden tentang Mampu bersaing dalam melakukan suatu pekerjaan dengan karyawan lain, responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (94%), setuju sebnayak 1 orang (2%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- l) Jawaban responden tentang Bekerja dengan mengedepankan kejujuran dalam segala hal, responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (80%), setuju sebanyak 6 orang (12%), dan kurang setuju sebanyak 4 orang (8%).
- m) Jawaban responden tentang Menerima teguran dari rekan kerja apabila terjadi kesalahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (80%), setuju sebanyak 9 orang (18%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- n) Jawaban responden tentang Merasa senang apabila pekerjaan telah terlaksana secara sempurna, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (78%), setuju sebanyak 8 orang (16%), dan kurang setuju sebanyak 3 orang (6%).
- o) Jawaban responden tentang Membantu rekan kerja apabila ada kesalahan pada rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (87%), setuju sebanyak 5 orang (11%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- p) Jawaban responden tentang Berani menegur rekan kerja apabila melakukan kesalahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (86%), setuju sebanyak 4 orang (9%), dan kurang setuju sebanyak 3 orang (5%).

- q) Jawaban responden tentang Giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada di dalam diri sesuai dengan ayat Al-Qur'an, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (84%), setuju sebanyak 6 orang (12%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- r) Jawaban responden tentang Melibatkan Allah dalam segala hal urusan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (96%), setuju sebanyak 0 orang (0%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%).
- s) Jawaban responden tentang Merasakan lingkungan kerja yang kondusif, responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (80%), setuju sebanyak 9 orang (18%), dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2%).
- t) Jawaban responden tentang Tidak malu bertanya apabila ada yang kurang paham dalam pekerjaan 16 orang (87%), setuju sebanyak 2 orang (4%), dan kurang setuju sebanyak 4 orang (9%).

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

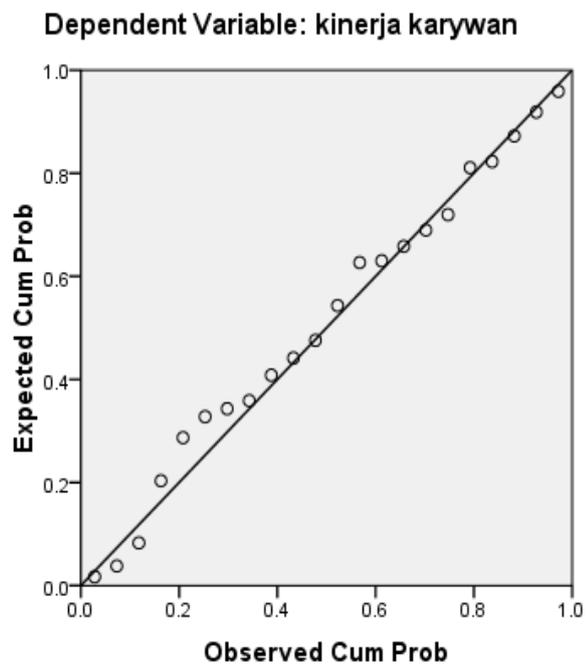
1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

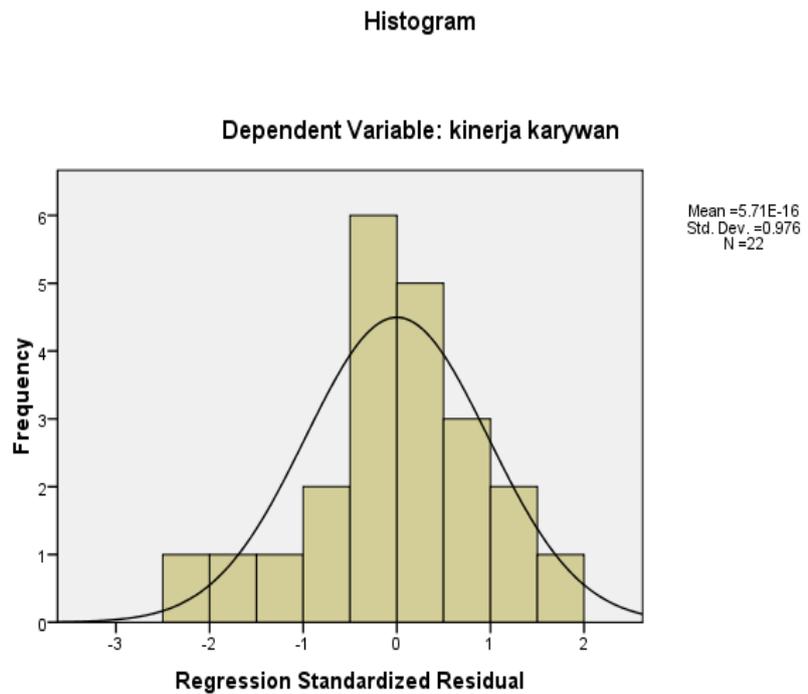
Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memnuhi karena telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi cenderung normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri dan ke kanan.

Tabel IV-10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kepimimpinan islam	Kinerja karyawan
N		22	22
Normal Parameters ^a	Mean	103.3636	91.7727
	Std. Deviation	7.37787	7.47014
Most Extreme Differences	Absolute	.283	.194
	Positive	.184	.135
	Negative	-.283	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z		1.329	.910
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058	.379
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: Diolah SPSS 16,0

Dengan melihat tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasi > 0.05 hal ini menunjukkan bahwa data adalah normal karena nilai *kolmogrow smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp. Siq)2-Tailed) $>\alpha,05$ ³

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada asumsi klasik digunakan, bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat gejala multikolinearitas pada suatu model regresi dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.870	14.318		.619	.543		
	kepimpinan	.802	.138	.792	5.804	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

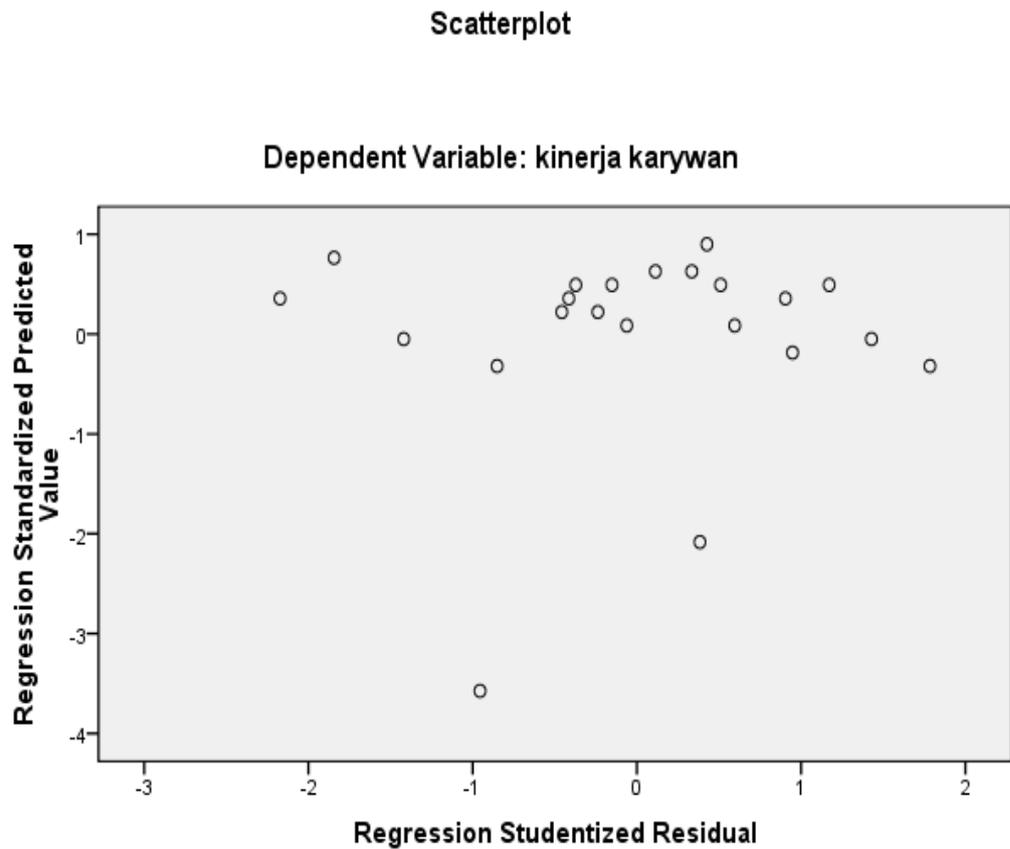
Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance $>0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Jika nilai tolerance $<0,10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan nilai VIF $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF $<0,10$ terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3) Uji Heteroskedastisitas

Digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengolahan data dengan SPSS analisisnya deteksi adanya masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan grafik *scatterplot* dan uji glejser. dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah dengan melihat pola yang dibentuk oleh titik-titik dalam grafik.

Gambar IV-3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji ini untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya.

Tabel IV-12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.609	4.67187	1.832

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data diatas bahwa nilai $dW = 1.832$. nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan $(n=22)$ dan jumlah variabel indeoenden $K=1$. Karena dW terletak antara dU dan $(4-dU) = 1.428 < 1.892 < 2.571$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolah H_0 atau (gagal tolak H_0) yang artinya tidak ada autokorelasi atau tidak terdapat auto negatif atau positif pada data yang di uji.

5) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel (X) dengan variabel (Y).

Tabel IV-13
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepimimpinan * kinerja karyawan	Between Groups	(Combined)	1125.924	15	75.062	26.235	.000
		Linearity	717.281	1	717.281	250.700	.000
		Deviation from Linearity	408.643	14	29.189	10.202	.005
	Within Groups		17.167	6	2.861		
Total			1143.091	21			

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,05 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linear yang signifikan.

b. Uji Regresi Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kepemimpinan islam terhadap variabel kinerja karyawan dalam pandangan syariah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-14
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.870	14.318		.619	.543
	Kepimimpinan islam	.802	.138	.792	5.804	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Pada tabel Coefficients, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 8,870 sedang nilai Trus (b) adalah 0,802 sehingga oersamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 8.870 + 0.802x$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y dan setiap perubahan variabel X sebesar satu-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 8,870 menyatakan bahwa jika tidak ada hasil Trust maka nilai Partisipasi sebesar 8,870
2. Koefisien regresi X sebesar 0,802 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust, maka nilai Partisipasi bertambah sebesar 0,802.

Selain menggambarkan persamaan regresi output ini juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel (X) terhadap variabel (Y).

c. Uji Parsial t Hitung (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka akan berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Tabel IV-15
Hasil Uji t Hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.870	14.318		.619	.543
	Kepimimpinan	.802	.138	.792	5.804	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig probability $0,000 < 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, maka ada pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dan untuk uji t $5.804 > 2.073$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, maka ada pengaruh antara kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. Karena didalam kepemimpinan sangat dipengaruhi faktor lain selain faktor pribadi, pengembangan karir, team, sistem kerja,tetapi juga faktor kepemimpinan, faktor kompensasi,faktor komunikasi, dan faktor lingkungan.

d. Uji Determinasi

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh harga terhadap kepuasan konsumen dalam pandangan syariah, maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV-16
Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.609	4.67187

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai R square diatas diketahui 0,627 atau 62,7% menunjukkan sekitar 62,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan islam (X). Sementara sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut penelitian Hariati (2005:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor lingkungan. Berdasarkan teori tersebut maka sebesar 37,3% kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel faktor diatas.

B. Pembahasan

Dari hasil uji regresi sederhana yaitu:

$$\begin{aligned} Y &= a + Bx \\ &= 8870 + 0,802 x \end{aligned}$$

1. Konstanta sebesar 8,870 menyatakan bahwa jika tidak ada hasil Trust maka nilai Partisipasi sebesar 8,870
2. Koefisien regresi X sebesar 0,802 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust, maka nilai Partisipasi bertambah sebesar 0,802.

Dari tabel uji t yang telah dilakukan pada variabel kepemimpinan, diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} = 5.804$ sedangkan $t_{tabel} = 2.073$, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , ini artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.870	14.318		.619	.543
	kepimpinan	.802	.138	.792	5.804	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Didalam islam, pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental. Pemimpin mempunyai posisi tertinggi dalam masyarakat islam dan memiliki peranan yang strategis dalam peraturan pola dan gerakan. Kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah, oleh karena itu pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi. Setelah para imam atau khalifah tiada, kepemimpinan harus dibentuk majelis fukaha. Dengan adanya hal tersebut maka kepemimpinan Islam sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

Uji determinasi Nilai R Square 0,627 atau 62,7% menunjukkan sekitar 62,7% mempengaruhi oleh kepemimpinan sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut penelitian Hariati (2005:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor lingkungan. Berdasarkan teori tersebut maka sebesar 37,3% kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel faktor diatas.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.609	4.67187

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian didapat persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 8870 + 0,802 x$. Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa 8,870 merupakan nilai konstanta a yang menunjukkan apabila variabel kepemimpinan Islam konsta atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 8,870. Jika terjadi peningkatan untuk variabel kepemimpinan Islam mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,802.
2. Dari hasil pengujian data terlihat bahwa nilai sig probability $0,000 < 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, maka ada pengaruh antara kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan dan untuk uji t $5,804 > 2,073$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, maka ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai R square diatas diketahui 0,627 atau 62,7% menunjukkan sekitar 62,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan islam (X). Sementara sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu: faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor lingkungan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diujikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang disampaikan adalah :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan kepada pimpinan untuk tetap menjalin interaksi dengan karyawan agar semakin tercipta suasana

kerja yang menyenangkan guna meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

2. Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan ditemukan 37,3% dipengaruhi faktor lain, maka hal ini bisa diteliti oleh peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, Cetakan Pertama
- Algifana (2013), *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Consuelo G, Sevilla. (2007). et. al., *Research Methods*, Quenzon City: Rex Printing Company
- Departemen Agama RI. (2009). *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bogor: PT. SygmaExamedia Arkanleema
- Hasan, Iqbal (2006), *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perubahan, Edisi Kesepuluh*. Bandung : Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Mujahidin, Akhmad (2007), *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Metodologi (2008), *Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari (2008.), *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2013). *Islamic Leadership*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. Cetakan Kedua.
- Saifuddin, Azwar. (2003). *Metode Penelitian*, Jakarta: Pustaka Pelajar
- Sedharmayanti. (2008). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2008). *Metode Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cetakan Kesepuluh
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta

- Suntoro, Prawiro. (2006). *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: PT. Grafindo
- Tatang M, Amirin. (2011). *Populasi dan Sampel Penelitian 4*, ukuran sampel rumus Slovin, dalam *tatangmanguny.wordpress.com*
- Umar. (2003). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Yunus Mahmud, Nadlrah. (2012). *Studi Islam II*, Medan: Ratu jaya
- Yusuf ,Soewadji. (2012). *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana MediaHusein

Lampiran

1. Sejarah Perusahaan

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara, disingkat PT. Bank SUMUT, merupakan bank non devisa yang kantor pusatnya beralamatkan di Jalan Imam Bonjol No. 18 Medan. Bank didirikan di Medan berdasarkan akta notaris Rusli No. 22 tanggal 04 Nopember 1961 dalam bentuk Perseroan Terbatas.

Berdasarkan UU No. 13 tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 5 tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Pada tanggal 16 April 1999, akta Notaris Alina Anum Nasution.S.H, No. 38, menyatakan bahwa bentuk usaha kembali menjadi Perseroan Terbatas. Akta pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No.C-8224 HT.01.01 TH.99 tanggal 05 Mei 1999 serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 54 tanggal 06 Juli 1999 Tambahan NO. 4042.

Anggaran dasar Bank telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan akta No. 39 tanggal 10 Juni 2008 dan akta penegasan No. 05 tanggal 10 September 2008 Notaris H. Marwansyah Notaris, S.H, mengenai penambahan modal dasar dari Rp. 500.000.000.000 menjadi Rp. 1.000.000.000.000. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia republik Indonesia dengan keputusannya No. AHU-87927.A.H.01.02 tanggal 20 Nopember 2008 serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 3 Februari 2009 Tambahan No. 3023.

Gagasan dan wacana untuk menjadikan Unit atau Divisi Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan *stakeholder* Bank SUMUT, khususnya Direksi dan Komisaris sejak dikeluarkannya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga bank adalah haram sejak dikeluarkannya UU No. 10 tahun 1998 yang member kesempatan bagi bank konvensional untuk menjadikan Unit Usaha Syariah (UUS).

Selain daripada itu, karena kultur masyarakat Sumatera Utara yang religious khususnya umat islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajaran-Nya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam ekonomi (MUAMALAH). Atas dasar hal tersebut dan komitmen Bank SUMUT terhadap pengembangan layanan syariah maka dibentuk satuan Divisi Usaha Syariah (DUSY). Pada tanggal 04 Nopember 2004 Bank SUMUT membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 kantor cabang syariah, yaitu kantor Cabang Syariah Medan dan kantor Cabang Padang Sidempuan.

Bank SUMUT Cabang Syariah Medan merupakan salah satu Bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan izin prinsip Bank Indonesia No. 6/2/DPIP/Prz/Mdn tanggal 18 Oktober 2005. Diikuti dengan dibukanya kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin Bank Indonesia, dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank SUMUT No.07/177/DPIP/Prz/Mdn tanggal 15 Desember 2005 perihal rencana pembukaan cabang syariah kantor cabang pembantu dan kantor kas Bank SUMUT.

2. Visi dan Misi Bank Sumut

a) Visi

Menjadi Bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

b) Misi

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*.

3. Statement Budaya Perusahaan

Statement budaya perusahaan atau yang sering dikenal dengan nama motto dari PT Bank SUMUT adalah memberikan pelayanan terbaik. Adapun penjabaran dari kata terbaik adalah sebagai berikut:

1. Berusaha untuk selalu terpercaya.
2. Energik di dalam melakukan setiap kegiatan.
3. Senantiasa bersikap ramah.
4. Membina hubungan secara bersahabat.
5. Menciptakan suasana yang amandan nyaman.
6. Memiliki Integritastinggi.
7. Komitmen penuh untuk memberikan yang terbaik.

4. Fungsi Bank SUMUT

Sebagai alat kelengkapan otonomi daerah dibidang perbankan PT. Bank SUMUT berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah yang melaksanakan penyimpangan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai bank umum seperti dimaksudkan pada undang-undang nomor 7 tahun 1992, tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 10 tahun 1998.

5. Sumber Daya Manusia

Bank SUMUT terus melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan kepada pejabat, dan pegawai untuk mengikuti pendidikan pada lembaga pendidikan perbankan maupun institusi pendidikan lainnya baik didalam negeri maupun diluar negeri sehingga diharapkan dapat meningkatkan budaya risiko, budaya perusahaan serta profesionalisme.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan memitigasi risiko, kepada seluruh pejabat struktural diwajibkan mengikuti ujian sertifikasi manajemen risiko yang dilaksanakan oleh Badan Sertifikasi Manajemen Risiko (BSMR). Sampai dengan tahun 2008 pejabat struktural telah memiliki Sertifikasi Manajemen Risiko untuk tingkat I, tingkat II, tingkat III, tingkat IV dan tingkat V. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kesehatan, maka telah dilaksanakan program *general chek-up* untuk pegawai dengan usia tertentu dan selanjutnya pegawai tersebut harus menindak lanjuti hasilnya dan memanfaatkan fasilitas asuransi

kesehatan yang disediakan oleh Bank. Kepada seluruh pegawai juga diwajibkan senantiasa menjaga kesehatan dengan melakukan kegiatan olahraga yang teratur dan menerapkan pola hidup sehat.

6. Unit Usaha Syariah di Bank SUMUT

Dalam upaya mewujudkan visinya, Bank SUMUT telah mewujudkan komitmennya untuk mengembangkan layanan perbankan berdasarkan prinsip syariah. Dalam tahun 2004, Bank SUMUT membuka unit usaha syariah yang mendapat izin dari Bank Indonesia Cabang Medan dengan suratnya No.6/142/DPIP/Prz/Mdn tanggal 18 Oktober 2004 dan Bank SUMUT UUS dibuka pada tanggal 04 Nopember 2004, dengan 2 unit Kantor Operasional yaitu:

1. Kantor Cabang Syariah Medan
2. Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan

Kemudian Bank SUMUT UUS semakin menambah jaringan operasionalnya yaitu:

1. Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi.
2. Kantor Cabang Syariah Sibolga.
3. Kantor Cabang Syariah Pematang Siantar.
4. Kantor Cabng Pembantu Syariah HM. Joni.
5. Kantor Cabang Pembantu Syariah HM. Yamin.
6. Kantor Cabang Pembantu Syariah Marelan Raya.
7. Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya.
8. Kantor Cabang Pembantu Syariah Penyabungan.

9. Kantor Cabang Pembantu Syariah Lubuk Pakam.
10. Kantor Cabang Pembantu Binjai.
11. Kantor Cabang Pembantu Kisaran.
12. Kantor Cabang Pembantu Syariah Multatuli.
13. Kantor Cabang Pembantu Syariah Stabat.
14. Kantor Cabang Pembantu Syariah Jamin Ginting.
15. Kantor Cabang Pembantu Syariah Hamparan Perak.
16. Kantor Cabang Pembantu Syariah Kampung Pon.
17. Kantor Cabang Pembantu Syariah Perdagangan.
18. Kantor Cabang Pembantu Syariah Rantauprapat.
19. Layanan syariah sebanyak 84 unit diseluruh unit konvensional sebanyak
Bank SUMUT.

Kantor Cabang Syariah Medan ini berdiri pada tanggal 28 Oktober 2005 bersamaan dengan Kantor Cabang Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdndiikuti dengan dibukanya Cabang Syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank SUMUT Syariah, kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank SUMUT. Pembentukan Unit Usaha Syariah ditujukan untuk memberikan layanan perbankan yang lebih luas kepada masyarakat yang berkeinginan mendapatkan layanan perbankan yang lebih selaras dengan prinsip hukum Islam.

Melalui layanan produk dan jasa perbankan yang lebih luas tersebut diharapkan Bank SUMUT dapat mendorong partisipasi masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan melalui prinsip-prinsip bagi hasil dalam pertumbuhan ekonomi.

7. Prestasi Dan Reputasi Unit Usaha Syariah Bank SUMUT

1. Unit usaha syariah terbaik tahun 2006 dengan asset < Rp. 100 M dari Karim Busines Consulting Jakarta.
2. Most Prudent Unit Usaha Syariah tahun 2006 dengan asset < Rp. 100 M dari Karim Busines Consulting Jakarta.
3. Unit Usaha Syariah Terbaik tahun 2007 dengan asset < Rp. 100 M dari Majalah Investor Jakarta.

8. Alasan Bank SUMUT Membuka UUS

- a. Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit atau Divisi Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder Bank SUMUT, khususnya Direksi dan Komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan unit usaha syariah.
- b. Komitmen Mantan Gubsu. Alm.T. Rizal Nurdin yang ingin menjadikan Sumatera Utara sebagai pusat ekonomi syariah di Indonesia.
- c. Pendirian unit usaha syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang Religius, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan , termasuk dalam bidang ekonomi.

- d. Komitmen untuk mendirikan unit usaha syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.
- e. Dari hasil survei yang dilakukan di 8 (delapan) kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

9. Makna Logo PT Bank SUMUT Syariah

Kata kunci dari logo PT Bank SUMUT adalah synergy yaitu kerjasama yang erat sebagai langkah lanjut dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, berbekal kemauan keras yang didasari dengan profesionalisme dan siap memberikan pelayanan yang terbaik.

Bentuk logo PT Bank SUMUT menggambarkan **dua elemen** yaitu dalam bentuk huruf **U** yang saling bersinergi membentuk huruf **S** yang merupakan kata awal dari Sumut. Sebuah gambaran bentuk kerjasama yang erat antara PT Bank SUMUT dengan masyarakat Sumatera Utara, sebagaimana yang tertera pada visi Bank SUMUT.



Gambar 2.1 Logo Bank Sumut Syariah

Sumber : www.banksumutsyariah.com

Warna **Orange** yang ada pada logo Bank SUMUT sebagai symbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan energik yang dipandu dengan warna Biru yang sportif dan profesional sebagaimana yang terungkap dalam misi Bank Sumut.

Warna Putih dalam logo Bank SUMUT mengungkapkan ketulusan hati dalam melayani nasabah, sebagaimana yang ada dalam motto atau statement budaya Bank SUMUT.

Jenis huruf platini bold yang sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf capital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara. Adapun penjelasan tentang angka 8 adalah sebagai berikut:

Setiap implementasi dari standar layanan Bank SUMUT masing-masing berjumlah delapan butir yang terinspirasi dari huruf S pada logo Bank SUMUT. Angka delapan adalah angka bulat yang tidak terputus dalam penulisannya dan melaksanakan proses pelayanan pada nasabah yang tanpa henti.

10. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan dan perbankan yang berbentuk badan

hukum yang berupa Perseroan Terbatas. PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan ini dalam kegiatan sehari-harinya dalam menghimpun dana maupun penyaluran dana masyarakat menerapkan prinsip syariah yaitu bagi hasil, margin keuntungan, dan jual beli.

Dalam menjalankan kegiatan usaha sehari-harinya PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan dapat dibagi dalam beberapa jenis kegiatan yang meliputi: Pelayanan dalam bentuk Produk Penghimpun Dana, Pembiayaan dan Jasa-Jasa Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang merupakan perwujudan dari komitmen untuk memberikan “Pelayanan Terbaik” dalam memenuhi akan jasa perbankan yang ditawarkan. Adapun produk-produk yang kami tawarkan adalah:

a. Produk Wadiah

1) Tabungan iB Martabe (Marwah)

Tabungan Marwah merupakan tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip Wadiah Yad-Dhamanah yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (shahibul mal), bank dapat mengelolanya di dalam operasional bank yang mendukung sektor riil, menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana. Dapat dijadikan agunan pembiayaan, diberi bonus yang waktu dan jumlahnya tidak diperjanjikan, dijamin keamanannya, dapat melakukan penyetoran atau penarikan diseluruh unit kantor Bank SUMUT secara Online. Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) menjamin pengembalian dana titipan nasabah s/d Rp. 2.000.000.000;

Syarat-syarat Pembukaan Tabungan Marwah :

- 1) Fotocopy kartu identitas diri yang masih aktif berupa KTP/SIM /Pasport /KITAS/ KIMS.
- 2) Mengisi dan menandatangani formulir permohonan Pembukaan rekening
- 3) Setoran awal perorangan minimal Rp. 10.000;
- 4) Setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000;
- 5) Saldo minimal Rp. 10.000;
- 6) Pajak sesuai ketentuan pemerintah
- 7) Tidak dikenakan biaya administrasi
- 8) Biaya penutupan rekening Rp. 10.000;

Syarat tambahan bagi bagan/lembaga adalah anggaran dasar/anggaran rumah dan atau akta pendirian perusahaan, surat kuasa dari pengurus lainnya, atau SK pengangkatan bagi pejabat lembaga pemerintah/perusahaan/badan usaha dan penggantian buku karena hilang/rusak dikenakan biaya administrasi sebesar Rp.10.000;

2) Simpanan Giro Wadiah

Simpanan Giro Wadiah merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip *Wadiah Yad Ad Dhamanah* (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan menggunakan dana tersebut dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya. Adapun beberapa ketentuan dan keuntungan produk ini adalah : dapat

ditarik setiap saat, menggunakan cek dan bilyet giro, diberi bonus yang waktu dan jumlahnya tidak diperjanjikan, dan dijamin keamanannya.

Syarat-syarat Pembukaan Giro Wadiah :

- 1) Fotocopy kartu identitas yang masih aktif berupa KTP/SIM/Pasport
- 2) Mengisi aplikasi pembukaan rekening giro
- 3) Mengisi formulir data nasabah/data perusahaan
- 4) Mengisi tanda tangan beserta pasphoto nasabah/pemimpin perusahaan
- 5) Untuk perusahaan atau badan usaha harus dilengkapi dengan company profile, SIUP, SITU, TDP, dan akta pendirian/perubahan perusahaan
- 6) Akad pembukaan Rekening Giro

b. Produk Mudharabah

Adapun jenis Produk Mudharabah yaitu :

- 1) Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (Marhamah)

Tabungan Marhamah merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolaannya merupakan prinsip *Mudharabah Mutlaqah*, yaitu Investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (shahibul mal) dan bank sebagai pihak yang bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip

syariah. Atas keuntungan yang didapat dari penyalur dana, bank memberikan bagi hasil sesuai dengan nisbah yang telah disepakati.

Syarat-syarat Pembukaan Tabungan iB Martabe Bagi Hasil :

1. Fotocopy kartu identitas yang masih aktif berupa KTP, SIM, dan Pasport
2. Mengisi dan menandatangani formulir pemohon pembukaan rekening
3. Setoran awal Rp. 100.000;
4. Saldo minimal Rp. 100.000;
5. Pajak sesuai pemerintah
6. Table pembagian Nisbah (bagi hasil) Tabungan Marhamah terlampir.

Tabel 2.1 ATM Bank SUMUT Syariah

Keterangan	SILVER	GOLD
Biaya administrasi	Rp. 2.500	Rp. 5.000
Penarikan tunai	Rp. 5 juta	Rp. 10 juta
Transfer ke Bank SUMUT	Rp. 25 juta	Rp. 50 juta
Transfer antar bank	Rp. 20 juta	Rp. 25 juta

2) Deposito iB Ibadah

Deposito iB Ibadah merupakan produk yang sistem pengelolaannya berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah*. Prinsipnya sama dengan Tabungan Marhamah, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi

hasil keuntungan yang telah disepakati bersama. Investasi akan disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal.

3) Tabungan Makbul

Tabungan Makbul adalah produk Tabungan khusus PT. Bank SUMUT sebagai sarana penitipan BPIH (Biaya Penyelenggara Ibadah Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak dapat melakukan transaksi penarikan.

Syarat-syarat Pembukaan Tabungan Makbul :

1. Fotocopy kartu identitas yang masih aktif berupa KTP, SIM, dan Pasport
2. Mengisi formulir dan menandatangani formulir pemohon pembukaan rekening
3. Setoran awal sebesar Rp. 1.000.000;
4. Setoran berikutnya minimal sebesar Rp. 100.000;
5. Penabung tidak dapat melakukan penarikan kecuali dalam rangka penutupan tabungan
6. Penutupan tabungan sesuai permintaan penabung atau penabung meninggalkan dunia dan saldo tabungan seluruhnya dikembalikan tanpa dikenakan biaya administrasi

7. Penabung yang telah memiliki nomor porsi dan termasuk dalam kuota haji tahun berjalan harus melunasi kekurangan setoran biaya penyelenggara Ibadah haji

1. Produk Penyaluran Dana (*Lending*)

Adapun produk PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan yang bersifat menyalurkan dana adalah :

a. Pembiayaan dengan Akad Jual Beli (*Murabahah*)

Merupakan salah satu skim fiqih yang paling populer digunakan oleh Perbankan Syariah adalah skim Jual Beli Murabahah yaitu akad (margin) yang disepakati oleh penjual dan pembeli, bank juga dapat mensyaratkan untuk membayar uang muka dan nasabah membayar angsuran kepada Bank selama jangka waktu yang ditentukan. Dalam aplikasi Bank SUMUT Cabang Syariah Medan membedakan ke dalam 3 (tiga) jenis tujuan pembiayaan Murabahah yaitu :

- 1) Murabahah untuk konsumsi : pembelian kendaraan bermotor, pembelian dan renovasi rumah, dan lain-lain.
- 2) Murabahah untuk modal kerja : membeli persediaan barang dagangan dan lain-lain.
- 3) Murabahah untuk investasi : membeli kebun, membeli peralatan, dan lain-lain.

b. Pembiayaan dengan Sistem Bagi Hasil (*Mudharabah*)

Mudharabah adalah akad bekerja sama antara bank sebagai pemilik dana (shahibul mal) dengan nasabah pengelola dana (mudharib). Jangka waktu

pembiayaan, pengembalian dana dan pembagian keuntungan ditentukan dalam akad. Pembiayaan Mudharabah dapat dimanfaatkan untuk nasabah yang membutuhkan dana secara cepat untuk membiayai proyek/pekerjaan/usaha. Bank tidak hak dalam pengawasan dan pembiayaan usaha nasabah.

c. Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan Musyarakah adalah penanaman dana dari pemilik dana/modal untuk mencampurkan dana/modal terhadap suatu usaha tertentu dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah yang telah disepakati antara nasabah dan bank. Kerugian ditanggung oleh pemilik dana/modal berdasarkan bagian dana/modal masing-masing, jangka waktu pembiayaan, pengembalian dana dan pembagian keuntungan ditentukan dalam akad.

d. Pinjaman (*Qardh*) dengan Gadai Emas iB

Pinjaman (*Qardh*) dengan Gadai Emas iB adalah fasilitas pinjaman dana tanpa imbalan jasa yang diberikan oleh bank kepada nasabah dengan jaminan berupa emas yang berprinsip gadai emas syariah. Atas emas yang digadaikan bank mengenakan biaya sewa sebesar Rp. 1.500/gr/bulan dan dikenakan biaya administrasi sebesar 1% dari jumlah pinjaman (plafond). Tujuan dari pada produk ini adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal dana untuk waktu yang singkat dengan proses yang cepat, mudah dan penggunaannya tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

1. Jasa-Jasa Bank

Adapun jasa yang ditawarkan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan adalah sebagai berikut :

a. Kirim Uang (Transfer)

Kirim Uang (Transfer) yaitu jasa bank dalam pengiriman dana dari satu cabang ke cabang lain atas permintaan pihak ketiga (Ijab dan Qabul) untuk dibayarkan kepada penerima di tempat lain. Kiriman Uang menggunakan prinsip Wakalah. Fasilitas BI-RTGS untuk melayani kebutuhan anda akan jasa transfer ke seluruh bank di Nusantara secara cepat dan aman. Bank SUMUT Syariah telah Online ke seluruh jaringan kantor PT. Bank SUMUT.

b. Kliring

Kliring ialah tata cara perhitungan utang piutang dalam bentuk Surat Berharga antara Bank-Bank peserta Kliring dengan maksud agar perhitungan utang piutang itu terselenggara dengan mudah, cepat dan aman, landasan syariahnya menggunakan prinsip Wakalah.

c. Inkaso (Jasa Tagih)

Inkaso adalah pengiriman surat atau dokumen berharga untuk ditagihkan pembayaran kepada pihak yang menerbitkan atau yang ditentukan (tertarik) dalam surat atau dokumen berharga tersebut, dengan landasan syariahnya menggunakan prinsip Wakalah.

d. Bank Garansi

Bank Garansi yaitu pemberian janji bank (penjamin) kepada pihak lain (terjamin) untuk jangka waktu tertentu, jumlah tertentu dan keperluan tertentu,

bahwa bank akan membayar kewajiban nasabah yang diberi garansi bank kepada pihak lain tersebut, apabila nasabah tersebut cidera janji. Bank Garansi menggunakan prinsip Kafalah al nualaqah. Dalam aplikasinya dari PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan, bank memberikan garansi untuk kontraktor yaitu : Jaminan Penawaran (*Tender Bond*), penerima Uang Muka (*Advance Payment Bond*), Melaksanakan Pekerjaan (*Performance Bond*), Pemeliharaan (*Maintenance/Retention Bond*).

11. Daerah Pemasaran

1. Kantor Cabang Syariah Medan : Jl. Brigjen Katamsso Medan.
Telp (061)4529262 – 45568127 dan Fax (061)4526629
2. Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan : Jl. Merdeka No 12
P.Sidempuan
Telp (0634)21078 dan Fax (0634)21888
3. Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi : Jl. Sutomo No. 21 Tebing Tinggi
Telp (0621)22000-21597 dan Fax (0621)21740
4. Kantor Cabang Pembantu Syariah Stabat : Jl. H. Zainul Arifin No. 201
Stabat
Telp (061)8912723 dan Fax (061)8912408
5. Kantor Cabang Pembantu Syariah Lubuk Pakam : Jl. Sutomo No. 73
Lubuk Pakam
Telp (061)7951717 dan Fax (061)7951941

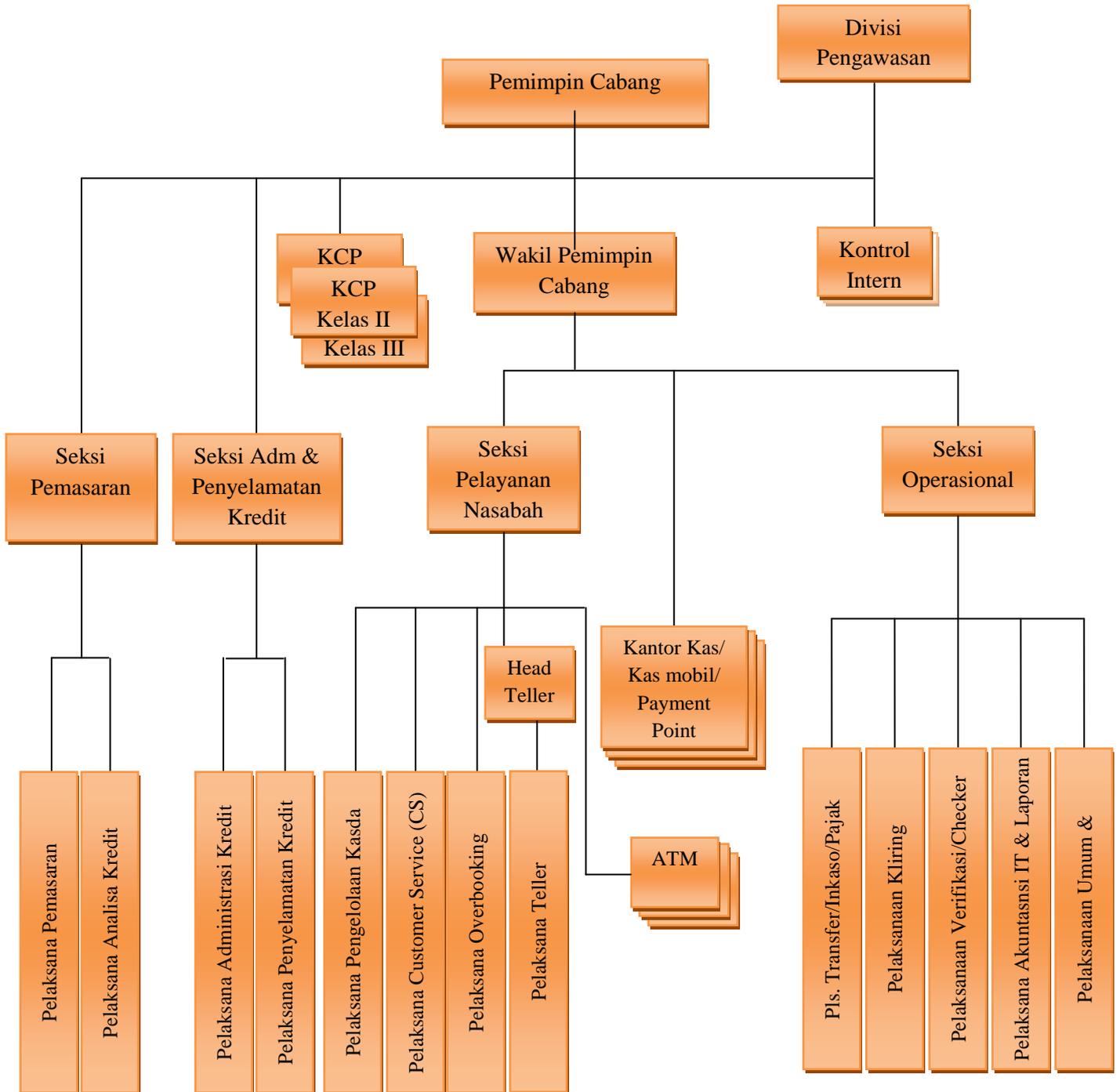
A. Struktur Organisasi

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

Adapun struktur organisasi pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PT.BANK SUMUT CABANG SYARIAH

MEDAN



Gambar 2.2 Struktur Organisasi

Sumber: www.banksumutsyariah.com

B. Deskripsi Tugas

1) Pimpinan Cabang Syariah

- a. Memimpin, mengkoordinir, membimbing, mengawasi, dan mengevaluasi.
- b. Mengajukan rencana anggaran, Investasi, Inventaris, dan jaringan kantor untuk dituangkan ke dalam rencana kerja Anggaran Tahunan Bank.
- c. Menyusun kerjaan Kantor Cabang Syariah sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- d. Menindaklanjuti hasil temuan dan atau rekomendasi dari Kontrol Intern/Satuan Pemeriksaan Internal (SPI) Pemeriksaan Eksternal serta melaporkan tindak lanjut temuan kepada Direksi Divisi Pengawasan.
- e. Memberikan setiap proses pengambilan keputusan dan memastikan resiko-resiko yang diambil atas setiap dalam keputusan dalam batas toleransi yang tidak merugikan Bank baik saat ini maupun masa yang akan datang.
- f. Meminimalisirkan setiap potensi risiko yang mungkin terjadi pada kegiatan operasional, pembiayaan, likuiditas, pasar, dan risiko lainnya.
- g. Melaporkan setiap risiko yang berpotensi terjadi atas setiap kegiatan Kantor Cabang Syariah kepada Direksi.

- h. Melakukan evaluasi atas kinerja unit kantor/kerja dibawahnya.
- i. Memelihara dan menjaga Giro Wajib Minimum (GWM) Kantor Cabang Syariah.
- j. Mengelola dan mengamankan kunci penyimpanan uang dan Surat Berharag/Surat Barang Agunan Pembiayaan.
- k. Mereview analisa pembiayaan Bank Garansi diatas kewenangan unit kantor dibawahnya.
- l. Memantau dan memastikan serta melaporkan setiap transaksi yang dikategorikan transaksi keuangan tunai dan transaksi keuangan mencurigakan.
- m. Melakukan koordinasi kerja dengan unit kerja di Kantor Pusat maupun unit kerja dibawahnya.
- n. Memberikan saran atau pertimbangan Kepala Direksi tentang langkah-langkah yang perlu diambil dibidang tugasnya.

2) Wakil Pimpinan Cabang Syariah

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Pimpinan Cabang.
- b. Mensupervisi unit kerja dikantor cabang yang dibawahnya.
- c. Membantu memimpin cabang dalam membina dan mengawasi seluruh pekerjaan staf dan karyawan dilingkungan Kantor Cabang.
- d. Membantu pimpinan cabang dalam mengevaluasi dan meningkatkan *performance* Kantor cabang.
- e. Melakukan upaya peningkatan pelayanan kepada nasabah.

- f. Mengkoordinir penyusunan usulan rencana kerja dari unit kerja yang dibawahnya.
- g. Sebagai salah satu anggota/ketua komite pemutusan kredit kantor cabang sesuai dengan batas kewenangan.
- h. Mengkoordinir dan memeriksa pembuatan laporan-laporan, analisis serta memberikan saran antisipasi untuk tindakan lanjutan.
- i. Melakukan pembiasaan, pengawasan dan pengaturan seluruh kegiatan operasional kantor cabang termasuk kantor kas bank dan kas mobil.
- j. Mengatur kebutuhan likuiditas kantor kas cabang setiap harinya.
- k. Membantu pimpinan cabang dalam menjalani dan meningkatkan hubungan dengan mengawasi masyarakat terutama pemilik dana.
- l. Pengawasan penggunaan seluruh harta benda yang berada dilingkungan kantor cabang.
- m. Memeriksa memilih bilyet deposito/sertifikat deposito serta surat berharga sesuai ketentuan yang berlaku.
- n. Memeriksa kebenaran lampiran neraca dan saldo rekening.

3) Back Office

- 1. Tugas umumnya adalah melaksanakan aktivitas marketing pada umumnya sesuai dengan tingkat kebutuhan calon nasabah dalam memasarkan produk dan jasa bank berikut pengawasan dan pelayanan nasabah.

2. Tugas hariannya adalah pengumpulan data potensial daerah dan potensial pasar, melakukan pembiayaan terhadap calon nasabah potensial, menyiapkan usaha pembiayaan.
3. Tugas bulanannya adalah perencanaan sosialisasi nasabah baru (identifikasi target, market dan customer) dan bertanggung jawab atas pelaporan pencapaian target pembiayaan.
4. Tugas khususnya adalah bertanggung jawab terhadap pencapaian target financing.

4) Customer Service

1. Melayani nasabah pada waktu pembukaan dan penutupan (giro, deposito, dan tabungan).
2. Memberikan penjelasan secara singkat kepada nasabah mengenai produk-produk Bank Sumut Syariah.
3. Melayani dan menyelesaikan berbagai masalah serta complain nasabahnya.
4. Memelihara persediaan dan kelengkapan aplikasi setoran, transfer dan aplikasi lainnya di counter.
5. Memelihara persediaan aplikasi-aplikasi yang berhubungan dengan pembukaan/penutupan rekening (giro, tabungan dan deposito).
6. Menghubungkan nasabah untuk pengambilan saldo rekening tutup.
7. Melayani setoran BPIH (Perjalanan Ibadah Haji).

8. Memberikan informasi kepada Account Manager Funding apabila terdapat calon nasabah potensial yang perlu dilakukan pendekatan untuk menjadi nasabah Bank Sumut Syariah.
9. Melakukan proses KYC kepada seluruh nasabah.

5) Teller

- a. Sebagai penerima setoran uang (tunai/non tunai)
 - 1) Menghitung uang, mengecek keaslian uang, memeriksa ulang kebenaran pengisian slip/warkat, hingga mencetak saldo akhir dalam buku tabungan.
 - 2) Melakukan aktifitas penerimaan sesuai SOP.
- b. Sebagai pembayaran uang (tunai/non tunai)
- c. Melayani transfer dana, kliring, inkaso, ataupun transaksi perbankan lainnya.

6) Driver

1. Melayani dan mengantar keperluan dinas pimpinan dan karyawan/ti Bank Sumut Syariah HM. Yamin keluar kantor.
2. Mengantar dana atau menjemput karyawan/ti yang sedang melaksanakan Dinas ke/dari luar kota.
3. Melaporkan kepada kegiatan terkait, jika kondisi mengharuskan untuk dilakukan services pemeliharaan kendaraan.

4. Memelihara dan menjaga kebersihan kendaraan setiap saat terutama pada pagi dan sore hari.
5. Menjaga kekompakan antara sesama driver dan seluruh karyawan/ti.
6. Mengutamakan tugas utama dari pada tugas lain.
7. Harus selalu melaporkan kepada security apabila akan meninggalkan kantor.
8. Harus selalu menjaga rahasia serta nama baik perusahaan baik dari sisi syariah ataupun hal-hal umum, baik dalam tata krama, bertingkah laku ataupun dalam tindakan didalam maupun diluar kota.
9. Chek-up mesin maupun bagian kantor lain dari kendaraan kantor yang menjadi tanggung jawabnya secara berkala.
10. Melaporkan biaya pemakaian BBM kepada supervisor atau manajer operasional.
11. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai petunjuk dari supervisor atau manajer operasional.

7) Clerk/Basis

1. Memeriksa, menyusun, dan menjilid mutasi hariannya.
2. Mengambil peralatan kantor dan keperluan kantor ke kantor Cabang Syariah Medan.
3. Membukukan surat-surat seperti SP4 (Surat Persetujuan Prinsip Pemberian Pembiayaan), taksasi, nota kredit, jenis pembiayaan, nota dinas, STJ (Surat Tugas Jalan) atau Cash Supply.

4. Membuat aplikasi tabungan dan deposito.
5. Mengambil ATM dan Surat Pin ATM ke Kantor Cabang Utama.
6. Mengambil surat Devisi Usaha Syariah (DUSy) ke Kantor Cabang Syariah Medan.
7. Mengambil surat polis aksrida ke Kantor Cabang Syariah Medan.

8) Security

Tugas harian security adalah menempati pos yang telah ditentukan sebagai bagian dari tugas utama menjaga keamanan, mengamankan seluruh asset perusahaan (gedung, kendaraan, aktiva tetap, inventaris dan lain-lain), mengamankan dan menjaga keselamatan karyawan/ti didalam kantor, melakukan pengawalan pembawaan uang tunai ke dan dari luar kantor Bank SUMUT Cabang Syariah Medan, mengawal pembukaan ruang khasanah dipagi hari dan penutupan ruang khasanah di akhir hari kerja, mengontrol dan mencatat keluar masuk inventaris kantor setiap hari, menjaga nama baik perusahaan baik dari sisi syariah maupun hal-hal umum lainnya, baik dalam tata krama, bertingkah laku maupun dalam tindakan didalam maupun diluar kantor, menjaga kekompakan diantara sesama security pada khususnya dan sesama karyawan pada umumnya, melaporkan setiap masalah yang terjadi pada manajer operasional atau pimpinan cabang, dan melaksanakan tugas-tugas lainnya.

Tugas tambahan seorang security adalah mengatur parkir kendaraan nasabah atau tamu, aktif mengarahkan nasabah atau tamu yang datang,

mengingatkan petugas cleaning service secara langsung dalam kebersihan kantor, aktif menjaga ketertiban dan keamanan terutama di area banking hall dan area lainnya, memanaskan mesin genset sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, dan melaporkan kondisi ATM yang bermasalah ke Head Teller atau Alternate Head Teller untuk segera diatasi.

SURAT PENGANTAR ANGKET

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian

Lampiran : 1 (Satu)

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi, saya sebagai Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan**".

Saya mohon kiranya Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang telah disediakan. Kuesioner ini hanya semata-mata kepentingan penyelesaian studi saya.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas bantuan dan kerja sama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Monica Putri T

PERNYATAAN ATAS VARIABEL KEPEMIMPINAN ISLAM (X)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Prinsip Keadilan						
1.	Menajdikan semua karyawan seperti keluarga sendiri					
2.	Mampu memberikan contoh dan teladan yang baik.					
3.	Mempercayai seluruh karyawannya tanpa terkecuali,karena ada Allah yang selalu mengawasi karyawannya.					
Setia						
1.	Mampu membuat karyawan merasakan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah.					
2.	Mengutamakan aspirasi karyawan dalam pengambilan keputusan.					
Berpegang Teguh pada Syariat dan Akhlak Islam						
1.	Memahami segala keputusan/kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan syariat islam.					
2.	Menjadikan Rasulullah sebagai panutan dalam memimpin.					
3.	Merasa tidak komitmen jika meninggalkan pekerjaan demi urusan pribadi.					
4.	Mengelola jalannya oerusahaan sesuai syariat Islam.					
Pengemban Amanah						
1.	Merumuskan misi dan tujuan perusahaan secara jelas.					
2.	Lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi.					
3.	Menerapkan pola kepemimpinan yang sesuai dengan peraturan.					
4.	Menunjukkan kekuasaannya kepada karyawannya secara tidak berlebihan.					

Bijaksana					
1.	Memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya.				
2.	Menekankan karyawan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan memuaskan atau sempurna.				
3.	Memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.				
4.	Manajemen perusahaan selalu memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan.				
5.	Memberikan penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang berprestasi.				
Memotivasi					
1.	Memberikan rangsangan berupa pemberian bonus pada setiap penyelesaian pekerjaan yang memuaskan.				
2.	Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi diperusahaan.				
3.	Memotivasi karyawan melalui promosi jabatan.				
4.	Selalu mendorong karyawan agar berprestasi lebih bagus dalam bekerja.				

PERNYATAAN ATAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja Beraqidah						
1.	Bekerja tidak hanya untuk dunia semata tetapi juga untuk bekal akhirat.					
2.	Sebagian besar karyawan percaya dan menghormati pemimpin.					
3.	Mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas dan senang hati.					
4.	Merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan.					
5.	Mampu menjaga amanah kredibilitas dan rahasia perusahaan dari para pesaing.					
Kerja Berilmu						
1.	Mengerahkan seluruh kemampuan untuk kemajuan perusahaan					
2.	Bekerja secara maksimal untuk mendapatkan gaji yang tinggi.					
3.	Melakukan segala sesuatu untuk mendapatkan banyak nasabah untuk para perusahaan.					
4.	Senang berdiskusi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Hasil kerja selalu dinilai secara positif oleh atasan.					
6.	Mampu bersaing dalam melakukan suatu pekerjaan dengan karyawan lain.					
Kerja yang berlandaskan sifat-sifat Illahi						
1.	Bekerja dengan mengedepankan kejujuran dalam segala hal.					
2.	Menerima teguran dari rekan kerja apabila terjadi kesalahan.					

3.	Merasa senang apabila pekerjaan telah terlaksana secara sempurna.					
4.	Membantu rekan kerja apabila ada kesalahan pada rekan kerja.					
5.	Berani menegur rekan kerja apabila melakukan kesalahan.					
Kerja Mengikuti PetunjukNya						
1.	Giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada di dalam diri sesuai dengan ayat Al-Qur'an.					
2.	Melibatkan Allah dalam segala hal urusan dalam bekerja.					
3.	Merasakan lingkungan kerja yang kondusif.					
4.	Tidak malu bertanya apabila ada yang kurang paham dalam pekerjaan.					

PERNYATAN ORISINILITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Monica Putri Tambunan

Jenjang Pendidikan : S1

Program Studi : Perbankan Syariah

NPM : 1301270074

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan” merupakan karya saya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya dari orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, April 2017

Yang Menyatakan

Monica Putri Tambunan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Monica Putri Tambunan
NPM : 1301270074
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 25 Juli 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Nama Orang Tua
Nama Ayah : Nasrun Tambunan
Nama Ibu : Minta Br Situmorang
Alamat : Jl. Bromo Gang Sempurna No. 8 Medan

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 060791 Medan tahun lulus 2007
2. SMP Negeri 3 Medan tahun lulus 2010
3. SMA Negeri 5 Medan tahun lulus 2013
4. Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, angkatan 2013

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenarnya,
Untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, April 2017
Penulis

Monica Putri Tambunan

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n Monica Putri Tambunan
Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di –
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa **Monica Putri Tambunan** yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan”** maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana strata satu (S1) dalam program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pembimbing

Hj. Ainul Mardiyah, SP,M,Si

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : Monica Putri Tambunan

Npm : 1301270074

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

Medan, April 2017

Dosen Pembimbing

Hj. Ainul Mardiyah, SP,M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Perbankan Syariah

Dekan Fakultas Agama Islam

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Dr. Muhammad Qorib, MA