

Aec Sidang Meja Hijau
11
03-2019

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK SUMUT SYARIAH CABANG BRIGJEND KATAMSO MEDAN

SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

ANGGRIANI YATMI
NPM: 1501270028



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK SUMUT SYARIAH
CABANG BRIGJEND KATAMSO
MEDAN**

SKRIPSI

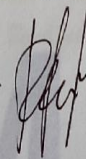
*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh:

ANGGRIANI YATMI
NPM. 1501270028

PROGRAM STUDI : PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing



Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini Kupersembahkan Kepada Kedua Orangtuaku Tercinta

Ayahanda Muhammad Amin

Ibunda Misriyati

Yang telah membiayaiiku dengan ikhlas, berkorban segalanya untukku, senantiasa memberikan dukungan, usaha dan segala kasih sayang terutama doa yang tiada henti untuk keberhasilanku ini.

Dan adikku yang telah banyak memberi semangat dan dukungan yang tak henti-hentinya kepada penulis dikala suka dan duka.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anggriani Yatmi

NPM : 1501270028

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Brigjend Katamso Medan** merupakan karya asli saya. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Maret 2019



Anggriani Yatmi
NPM: 1501270028

PERSETUJUAN
SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK SUMUT SYARIAH
CABANG BRIGJEND KATAMSO
MEDAN

Oleh:

ANGGRIANI YATMI
NPM. 1501270028

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

Medan, Maret 2019

Pembimbing



Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019

Medan, Maret 2019

Nomor : Istimewa

Hal : Skripsi a.n. Anggriani Yatmi

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Di_

Medan

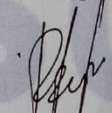
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n. Anggriani Yatmi yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan**", Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana Strata Satu (S1) dalam Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Pembimbing Skripsi


Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

NAMA MAHASISWA : Anggriani Yatmi

NPM : 1501270028

PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah

HARI, TANGGAL : Sabtu, 16 Maret 2019

WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. Sarwo Edi, MA

PENGUJI II : Ainul Mardhiyah, SP, M.Si

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. Muhammad Qorib, MA

Zailani, S.PdI, MA



Unggulkan Gender & Capaian

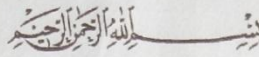
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

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

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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Anggriani Yatmi
 NPM : 1501270028
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigiend Katamso Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
04.02.2019	Pembatalan Kuisoner hours sesuai dengan Indikator penelitian.	ph	
04.03.2019	Keypis kolom nama pada angket kuisoner	ph	
08.03.2019	- Deskripsikan jenis-jenis sampel. BAB IV - prestasikan jawaban.	ph	
09.03.2019	BAB IV - uji normalitas, uji Hipotesis dan uji Regresi linier Berganda.	ph	
	BAB V - Kesimpulan jawaban dan rumusan masalah.	ph	
11.03.2019	Acc Sidang meja Hijau	ph	

Medan, 12 Maret 2019

Diketahui/Disetujui
 Dekan

 Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

 Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

 Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI



Unggul Prestasi & Kepercayaan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : Anggriani Yatmi
NPM : 1501270028
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan P.T. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan

Medan, 2 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

**KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor : 158 th. 1987
Nomor : 0543bJU/1987**

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

1. Konsonan

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

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




			bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	◻ Ain	‘	Komater balik di Atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa F ef	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Kaf K ka
ل	Lam L el	Lam L el	Lam L el
م	Mim M em	Mim M em	Mim M em
ن	Nun N en	Nun N en	Nun N en
و	Waw W we	Waw W we	Waw W we
هـ	Ha H ha	Ha H ha	Ha H ha
ء	Hamzah ◻ apostrof	Hamzah ◻ apostrof	Hamzah ◻ apostrof
ي	Ya Y ye	Ya Y ye	Ya Y ye

2. Vokal

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



a. Vokal tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	Dammah	U	u

b. Vokal Rangkap

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





Tanda dan huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ي 	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و 	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كَتَبَ
- fa'ala: فَعَلَ
- kaifa: كَيْفَ

c. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf	Nama
آ 	Fathah	A	a
ي 	Kasrah	I	i
و  و 	Dammah	U	u

Contoh:

qāla : قَالَ

ramā : مَارَ

qīla : قِيلَ

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) Ta marbūtah hidup ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya (t).
- 2) Ta marbūtah mati, Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).
- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḍatul aṭfāl: لروضة الاطفال
- al-Madīnah al-munawwarah : المدينة المنورة
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

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

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ل, ا, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

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

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون
- an-nau': النوع
- syai'un: شئىء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan

huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

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

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihi al-Qur'an
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

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

Contoh:

- Narunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

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

ABSTRAK

Anggriani Yatmi, 1501270028. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Pembimbing Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu berupa teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji t, Uji f, Regresi Liner Berganda dan Koefisien Determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS v16.0

Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan Kepemimpinan Transaksional (X1) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Sedangkan Kepemimpinan Transformasional (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Pada hasil uji f menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama pada Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 72,58% pengaruh yang ditimbulkan oleh Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Transformasional (X2) dan 27,58% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Anggriani Yatmi, 1501270028. Effects of Transactional and Transformational Leadership on Employee Performance at PT. Sumut Syariah Bank Brigjend Katamso Medan Branch. Advisor for Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI.

This study aims to determine the effect of transactional and transformational leadership on the performance of employees of PT. Sumut Syariah Bank Brigjend Katamso Medan Branch.

Data collection techniques in this study using a questionnaire, which is in the form of data collection techniques that are done by giving a set of questions and written statements to the respondent to be answered. Data analysis techniques used in this study were Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, t Test, f Test, Multiple Linear Regression and Determination Coefficient using SPSS v16.0.

Based on the results of the t test, Transactional Leadership (X1) shows no positive and significant effect on Employee Performance at PT. Sumut Syariah Bank Brigjend Katamso Medan Branch. While Transformational Leadership (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance at PT. Sumut Syariah Bank Brigjend Katamso Medan. The results of the f test indicate that a significant value is smaller than 0.05, it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected by the meaning that there is a joint effect on Transactional (X1) and Transformational Leadership (X2) on Employee Performance. And the coefficient of determination (R^2) is 72.58%, the effect caused by Transactional Leadership (X1) and Transformational (X2) and 27.58% is influenced by other variables.

Keywords: Transactional Leadership, Transformational Leadership, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi semua.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan*". Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan laporan Skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda Muhammad Amin dan Ibunda Misriati yang selalu memberikan dukungan berupadoda, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada penulis.
2. Buat adik kandung penulis Wira Febrianto.
3. Bapak Dr.H.Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zailani. S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai dosen pembimbing Skripsi.
9. Seluruh staf dosen Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak sekali memberikan ilmu kepada penulis terutama dalam menuntut ilmu dikampus ini.
10. Seluruh staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian administrasi atau biro Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah yang telah membantu dalam berbagai urusan selama penulis menjalankan perkuliahan.
11. Seluruh teman-teman perbankan syariah stambuk 2015 khususnya kelas PBS-A Sore.

Semoga Skripsi yang penulis selesaikan ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menambah pengetahuan bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya kepada semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis,

Anggriani Yatmi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR GRAFIK	x
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
G. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II : LANDASAN TEORI.....	7
A. Kajian Pustaka.....	7
1. Kepemimpinan	7
2. Kepemimpinan Transaksional.....	1
3. Kepemimpinan Transformasional.....	19
4. Kinerja Karyawan	23
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	32
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Metode Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	34
D. Variabel Penelitian	35
E. Definisi Operasional Variabel.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
G. Instrumen Penelitian.....	37

H. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Deskripsi Institusi.....	44
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
C. Penyajian Data	50
D. Analisis Data	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	54
3. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinearitas	57
c. Uji Heteroskedastisitas	58
4. Pengujian Hipotesis	58
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	58
b. Uji Secara Simultan (Uji f)	60
5. Regresi Linear Berganda	61
6. Koefisien Determinasi	64
E. Interpretasi Hasil Analisis Data	64
F. Pembahasan	66
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
BAB I: Tabel 1.1	Perkembangan Total Aset dan Tenaga Kerja Perbankan Syariah	2
BAB III: Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	34
	Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	37
	Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	37
BAB IV: Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
	Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan usia	48
	Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja..	49
	Tabel 4.4 Skor Angket Variabel X1	50
	Tabel 4.5 Skor Angket Variabel X2	51
	Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Y	52
	Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen X1	53
	Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen X2	53
	Tabel 4.9 Uji Validitas Instrumen Y	53
	Tabel 4.10 Uji Reliabilitas X1	54
	Tabel 4.11 Uji Reliabilitas X2	55
	Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Y	55
	Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	55
	Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas.....	57
	Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas.....	58
	Tabel 4.16 Uji Parsial (Uji t)	59

Tabel 4.17	Uji Simultan (Uji f).....	61
Tabel 4.18	Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.19	Model summary Ganda dan R Square.....	63
Tabel 4.20	Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
BAB II: Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III : Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	42
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji f).....	43
BAB IV : Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan	44
Gambar 4.2	Logo Perusahaan	48

DAFTAR GRAFIK

Nomor Grafif	Judul Grafik	Halaman
BAB IV : Grafik 4.1	Uji Normalitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdirinya perbankan dengan sistem bagi hasil, didasarkan pada dua alasan utama yaitu yang pertama adanya pandangan bahwa bunga pada bank konvensional hukumnya haram karena termasuk dalam kategori riba yang dilarang dalam agama, bukan saja pada agama islam tetapi juga oleh agama samawi lainnya, yang ke dua dari aspek ekonomi, penyerahan resiko usaha terhadap salah satu pihak dinilai melanggar norma keadilan. Bank Sumut Syariah sebagai salah satu bank syariah memiliki tantangan dalam persaingan dengan bank konvensional. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Karyawan merupakan penggerak kelangsungan hidup organisasi. Maka dari itu untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan harus mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sebab keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari kinerja karyawannya. Apapun bentuk dan desain pekerjaannya serta besaran imbalannya, dapat mengatasi minat karyawan dan calon karyawannya, tanpa usaha motivasi. Jika tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaannya, karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan tepat dan produktif.¹

Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin. Kepemimpinan transaksional bekerja berdasarkan pada wewenang birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin menekankan adanya standar kerja, pekerjaan dan tugas yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

¹ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm.225.

Imbalan dan hukuman digunakan dalam upaya untuk memengaruhi kinerja para karyawan, menentukan tugas-tugas untuk para karyawan, menjanjikan berbagai imbalan untuk usaha-usaha lebih lanjut dan pemimpin memberikan sesuatu yang diinginkan oleh karyawan sebagai pertukaran untuk sesuatu yang pemimpin inginkan. Sedangkan Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin memotivasi para karyawan untuk melakukan lebih dari yang sesungguhnya diharapkan, mereka fokus untuk meningkatkan secara langsung kepercayaan diri para karyawan agar mau memberikan usaha ekstra mereka serta membangkitkan kinerja para karyawan lebih dari yang diharapkan oleh para karyawan itu sendiri. Mereka memberikan pelatihan dan pengajaran, dan memperlakukan setiap karyawan mereka sebagai seorang individu, mereka mendorong para karyawan untuk berpikir dengan cara-cara baru dan menekankan penyelesaian masalah.² Gaya kepemimpinan inilah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja, berprestasi, dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, supaya karyawan mau melakukan tugasnya. Kepemimpinan yang berupa motivasi juga dipengaruhi oleh peluang yang didasarkan oleh karyawan untuk mendapatkan berbagai hasil sebagai akibat tercapainya tujuan prestasinya.³ Tujuan perusahaan dalam memimpin dan memotivasi karyawannya tidak lain halnya adalah untuk meningkatkan laba pada perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Entah aktivitas tersebut adalah berjam-jam latihan intensif untuk melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.⁴

Tabel I.I
Perkembangan Total Aset dan Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Dalam bentuk miliar rupiah

Indikator	2015	2016	2017	2018
Bank Umum Syariah				
- Total Aset	213.423	254.184	288.027	306.121

²T. Hani Handoko et.al, *Manajemen dalam Berbagai Perspektif* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.101-102.

³Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), hlm. 145.

⁴ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2015), hlm. 168.

- Jumlah Tenaga Kerja	51.413	51.110	51.068	52.590
-----------------------	--------	--------	--------	--------

Sumber: Statistik Perbankan Syariah

Pada tabel di atas dijelaskan bahwa total aset dari tahun ketahun meningkat berbeda dengan jumlah tenaga kerja yang dari tahun ke tahun jumlahnya tidak stabil. Pada tabel total aset di tahun 2015 dengan nilai 213.423, pada tahun 2016 bernilai 254.184, pada tahun 2017 bernilai 288.027 dan tahun 2018 dengan nilai 306.121. pada tabel jumlah tenaga kerja di tahun 2015 dengan jumlah tenaga kerja 51.413 karyawan, pada tahun 2016 jumlah tenaga kerja menurun dengan jumlah 51.110 , begitu juga pada tahun 2017 jumlah tenaga kerja juga menurun dengan jumlah 51.068 sedangkan pada tahun terakhir 2018 jumlah tenaga kerja lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2017 dengan jumlah 52.590.

Melihat akan pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja, maka sudah seharusnya kepemimpinan yang baik dari atasan diberikan kepada setiap pegawai atau karyawan. Sehingga dapat mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya memperlancarkan tugas-tugas perusahaan. Akan tetapi pada Bank Sumut Syariah Cabang Medan ini kepemimpinan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yang berupa prosedur kerja dan motivasi kurang berpengaruh di karenakan kurangnya perhatian khusus dari atasan kepada karyawan yang pada akhirnya menimbulkan beberapa kendala kinerja karyawan diantaranya seperti jam kerja karyawan sering melewati batas yang ditentukan, dimana karyawan yang bekerja di luar batas waktu tetapi tidak dihitung lembur sehingga tidak ada timbal balik yang diperoleh karyawan.

Selain itu, sering terjadinya pengunduran diri baik karyawan tetap maupun kontrak, namun perusahaan kembali merekrut karyawan baru, kondisi ini terus menerus terjadi tanpa adanya perbaikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian khusus dari pemimpin terhadap kebutuhan individu sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain kurangnya perhatian pemimpin terhadap bawahan. Karyawan merasakan pemimpin kurang memahami apa yang diharapkan atau dibutuhkan oleh bawahan. Dan kedisiplinan beberapa karyawan pun masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik oleh beberapa karyawan seperti datang tidak tepat waktu.

Maka dari itu diperlukannya kepemimpinan transaksional dan transformasional ini diterapkan dan ditingkatkan di dalam suatu perusahaan agar apa yang diharapkan oleh perusahaan seperti kinerja yang baik dari setiap karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud ingin membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahan.
2. Karyawan yang bekerja di luar batas waktu tetapi tidak dihitung lembur.
3. Sering terjadi pengunduran diri baik karyawan tetap maupun kontrak.
4. Kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik.

C. Batasan Masalah

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang kaitannya dengan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan data diatas maka masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan diPT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan diPT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan?

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan: dapat bermanfaat dan memberikan masukan dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan diPT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.
2. Bagi Peneliti: dapat menambah ilmu pengetahuan serta meningkatkan kemampuan dalam memahami, menganalisis dan mengelola sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi akademis: dapat menambah pengetahuan dan kajian terkait dengan kepemimpinan kerja dan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan menghindari tumpang tindih dalam pembahasan materi maka penulis akan menguraikan secara sistematika yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini berisikan landasan teoritis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah.

BAB III : GAMBARAN UMUM

Bab ini menyajikan rancangan penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini, termasuk di dalamnya metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik penarikan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian dari berbagai sumber dan data pustaka akan penulis bahas dan tuliskan di dalam bab ini sesuai dengan data yang sudah diperoleh tentang pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan yang berharga bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

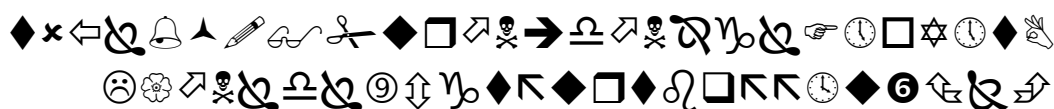
BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam perspektif Islam adalah Kemampuan seseorang dalam memimpin untuk menjauhi larangan dari Allah SWT yang dilakukan secara bersama-sama atau secara pribadi. Dalam falsafah kehidupan Islam kepemimpinan dianggap sebagai kepercayaan dan tanggung jawab yang tidak hanya bertanggung jawab untuk anggotanya tetapi juga bertanggung jawab di depan Allah SWT seperti yang dinyatakan di dalam Al-Qur'an.⁵



Artinya: Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

Menurut George R. Terry, *leadership is activity of influencing people to strive willing for mutual objective*. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.⁶ Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang sifatnya menuntun dan membimbing orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Maksudnya adalah seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan status.

⁵Al-Qur'an dan Terjemahannya. (QS. Al-Mu'minun (23) Ayat 8)

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm.249.

Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang diinginkan pemimpin, tetapi lebih pada tujuan yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, diharapkan, yang harus dicapai di masa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan misi organisasi.

Robert Tannenbaum, Irving R. Weschler, dan Fred Massarik mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh perseorangan dalam situasi tertentu secara langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan-tujuan umum dan khusus. Hal yang sama dikemukakan oleh Stogdill bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya.⁷ Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin memberikan pengaruh yang baik kepada bawahan melalui proses secara langsung dengan cara berkomunikasi dengan bawahan agar bawahan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan bersama. Bukan hanya tujuan yang diharapkan oleh pemimpin saja melainkan tujuan yang mereka inginkan bersama-sama.

Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin ataupun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya memengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu.⁸ Maksudnya adalah kepemimpinan terjadi bukan hanya didalam suatu perusahaan atau organisasi saja melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja. Misalnya dalam kehidupan sehari-hari, Contoh dalam kehidupan keluarga, dalam keluarga yang menjadi pemimpin adalah ayah, ketika ayah tidak ada dirumah yang menjadi pemimpin adalah ibu, ketika ibu tidak ada dirumah yang menjadi pemimpin adalah anaknya. Pun begitu juga dalam diri kita sendiri, kita bisa menjadi

⁷ Kartini Kartono, *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri* (Jakarta: PPN press, 2002), hlm. 35.

⁸ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 9.

pemimpin dalam diri sendiri contoh ketika sedang berada jauh dari orang tua kita dihadapkan dengan beberapa tanggung jawab dan keputusan yang harus kita ambil, kita mengatur diri sendiri membuat kebijakan sendiri.

Jadi, kepemimpinan bisa terjadi dimana saja dan pada siapa saja asalkan orang tersebut bisa memengaruhi perilaku orang lain agar dapat mencapai ke arah tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan bersama. Berdasarkan pendapat para ahli di atas bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok. Di sini kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi.

b. Kepemimpinan Profetik

Istilah profetik merupakan derivasi dari kata prophet. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, profetik artinya bersifat kenabian. Kepemimpinan Profetik atau kepemimpinan kenabian adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rasul (*prophet*) melakukannya. Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika Islam), yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap *mode of thought dan mode of inquiry* bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga dari wahyu. Dengan demikian, pengertian kepemimpinan profetik di sini adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan, dengan pola yang dilaksanakan nabi (*prophet*). Kekuatan kepemimpinan profetik initerletak pada kondisi spiritualitas pemimpin. Artinya, seorang pemimpin profetik adalah seorang yang telah selesai memimpin dirinya. Sehingga, upaya mempengaruhi orang lain, meminjam istilah Hsu, merupakan proses *leading by example* atau memimpin dengan keteladanan.

1) Kepemimpinan pada zaman Nabi Adam A.S

Kepemimpinan pertama kali kita petik sejak zaman Nabi Adam A.S yakni dari kisah pertentangan Qabil dan Habil yang berakhir dengan pembunuhan. Menurut ketentuan yang berlaku pada saat itu, Habil harus mengawini saudara perempuan Qabil, sedangkan Qabil mengawini saudara perempuan Habil. Akan

tetapi, Qabil menolak ketentuan itu, karena saudara perempuan Habil buruk rupa dibandingkan saudara perempuannya sendiri. Kemudian Nabi Adam berkata: jika begitu, silahkan kalian berqurban. Qabil yang seorang petani mengorbankan hasil tanamannya yang paling buruk, sedangkan Habil yang seorang peternak kambing mengorbankan kambingnya yang terbaik. Ternyata yang di terima Allah adalah qurban Habil yang di tunjukkan dengan adanya api turun kepadanya dan membakar kambingnya. Dapat di duga, Qabil tidak puas kemudian terjadilah pembunuhan terhadap Habil. Pertentangan ini merupakan proses manajemen, yakni proses manajemen hubungan antar manusia dalam masalah perkawinan.

2) Kepemimpinan pada zaman Nabi Nuh A.S

Kepemimpinan zaman Nabi Nuh berkaitan dengan dakwah. Kepemimpinan pada zaman Nabi Nuh dikaitkan dengan kisah Nabi Nuh ketika siang dan malam berdakwah dengan cara-carayang persuasive dan edukatif kepada kaumnya baik dengan cara diam-diam maupun terang-terangan. Nabi Nuh dalam berdakwah melakukan manajemen yang baik. Beliau berdakwah siang dan malam dengan cara-cara yang kontekstual.

3) Kepemimpinan pada zaman Nabi Yusuf A.S

Manajemen zaman Nabi Yusuf dikaitkan dengan kisah Nabi Yusuf ketika menjadi bendaharawan Negara di Mesir padawaktu itu. Beliau dikenal sebagai seorang yang hafidz dan alim. Kepribadian Nabi Yusuf yang layak di contoh sebagai seorang pemimpin dan sekaligus manajer yang hafidz dan alim terekam dalam Al-Qur'an surat Yusuf ayat: 54-55 yang artinya: "*Dan raja berkata: 'Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku'*". Maka tatkala telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "*Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami'*". Berkata Yusuf: "*Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan'*". Peristiwa Nabi Yusuf bisa dijadikan sebagai pelajaran berharga, bahwa seseorang yang benar-benar sebagai pemimpin, adalah pemimpin yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat banyak, bukan kepentingan untuk kekuasaan belaka.

4) Kepemimpinan pada zaman Nabi Ibrahim A.S

Manajemen zaman Nabi Ibrahim dan Nabi Ismail dapat kita petik dari peristiwa “Qurban” yang terdapat dalam Al-Qur’an. Meskipun Nabi Ibrahim mendapat perintah dari Allah SWT untuk menyembelih Ismail putra kesayangannya, tetapi Nabi Ibrahim melakukan dialog yang dialogis, sebelum mengambil keputusan menyembelih anaknya. Kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen, dan dialog antar Nabi Ibrahim dan Ismail sebelum beliau mengambil keputusan, adalah bagian dari proses-proses manajemen.

5) Kepemimpinan Pada zaman Nabi Muhammad SAW

Kepemimpinan zaman Nabi Muhammad SAW, pelajaran berharga tentang kepemimpinan banyak dicontohkan oleh beliau seiring dengan perjuangan Islam, mulai dari masa Makkah hingga hijrah ke Madinah. Beliau adalah contoh seorang pemimpin sekaligus manajer yang patut diteladani. Antara lain beliau memberikan pelajaran bagaimana menempatkan orang pada posisi yang tepat. Rasulullah juga dikenal sebagai pemimpin militer yang handal dalam beberapa moment penting seperti perang Badar, perang Uhud, dan lainnya. Seiring dengan perkembangan manusia, sejak zaman Nabi Adam hingga Rasulullah SAW telah ada manajemen, tetapi belum menjadi sebuah disiplin ilmu manajemen modern yang dipelajari seperti saat ini.

c. Etika-etika Pemimpin

Etika-etika pemimpin sangat diperlukan oleh pemimpin untuk membatasi perilaku atau sikap yang dapat menyebabkan hubungan antarpemimpin dengan bawahan menjadi renggang atau keharmonisan menjaditercipta. Karena itu pemimpin diharapkan dapat memiliki etika-etika luhur antara lain:⁹

- 1) Dedikasi, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada karyawannya agar dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pemimpin yang mempunyai dedikasi yang cukup tinggi akan membela, melayani, mendorong baik karyawannya maupun rekan kerjanya untuk mencapai cita-cita bersama sebagai wujud kecintaan dan pengabdian untuk perkembangan serta kemajuan perusahaan.

⁹ Toto Tasmara, *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)* Cet. 1 (Jakarta: Gema Insani, 2006), hlm. 85-189.

- 2) *Empathy*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya dengan merasakan apa yang dirasakan oleh bawahannya. Karena pemimpin mempunyai kemampuan dapat mengetahui lewat kenyataan dan perasaan sehingga dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan kelompok kerja, baik karyawan maupun lingkungan. Efek yang ditimbulkan adalah kegairahan untuk memperkuat kredibilitas dan kompetensi orang yang dipimpinya tanpa henti-henti.
- 3) *Memaafkan dan melupakan kesalahan*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya, karena pemimpin yang baik adalah orang yang mempunyai jiwa besar dengan memaafkan bawahan/ karyawannya yang telah melakukan kesalahan betapa pun besar kesalahan yang diperbuat begitu juga sebaliknya.
- 4) *Cinta*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin, karena hidupnya yang penuh dengan cinta dan dia mampu menumbuhkan sikap saling mencintai di lingkungan pekerjaannya.
- 5) *Melayani*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin, karena dia adalah orang yang selalu haus untuk melayani sesamanya bukan hanya di tempat kerja akan tetapi di manapun dia berada.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan pemimpin yang beretika yaitu: pemimpin harus berperilaku sewajarnya dan mempunyai kepercayaan diri yang tinggi. Oleh karena itu pemimpin merupakan contoh bagi karyawan, maka pemimpin dilarang untuk berperilaku yang melanggar moral kemanusiaan. Lalu, pemimpin tidak cukup hanya dengan memiliki kepercayaan diri saja, akan tetapi harus pula memiliki kesabaran agar terhindar dari keputusan yang salah dan spekulatif. Pemimpin juga harus memiliki keteguhan perndirian terhadap apa yang diputuskan. Keteguhan dapat memberikan semangat tersendiri bagi karyawan. Pemimpin harus pula memiliki sikap yang konsisten dan tidak akan mudah berubah perilaku yang sudah menjadi identitas kepemimpinannya.

d. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rifai seperti yang dikutip oleh Syamsir Torang dalam buku *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*,

menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan terkait dengan kondisi sosial. Olehsebab itu, fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam suatu organisasi.¹⁰

Secara operasional yang membedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1) Fungsi Instruktif

Fungsi instruktif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah itu dilaksanakan.

2) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah.

3) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan bawahan dengan jalan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

4) Fungsi Delegasi

Pelimpahan wewenang kepada bawahan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi. Namun bawahan yang menerima delegasi itu adalah orang yang dapat dipercaya serta memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dapat diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi ini dimaksudkan agar seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengatur dan mengkoordinasikan aktivitas bawahannya.

Jadi, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah menciptakan struktur untuk pencapaian tujuan, mempertahankan dan mengamankan integritas organisasi dan medamaikan perbedaan yang terjadi dalam kelompok menuju ke arah kesepakatan bersama.

¹⁰ Dr. Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, hlm. 70.

e. Teori-teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan beberapa teori yang mencakup hal-hal dasar mengenai kepemimpinan. Pada dasarnya, banyak terdapat teori yang membahas mengenai kepemimpinan. Teori kepemimpinan menyamaratakan suatu perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan pemimpin, sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi kepemimpinan. Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi antara lain yaitu, latar belakang sejarah pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan muncul sejalan dengan peradaban manusia. Pemimpin dan kepemimpinan selalu diperlukan dalam setiap masa.

1) Teori X dan Y

Menurut Douglas Mc Gregor dalam Soerdamayanti pada bukunya yang berjudul kepemimpinan dalam manajemen, kiat pemimpin ditentukan oleh dua perilaku manusia yang berlainan, yaitu: Teori X, memandang manusia secara pesimis yang menganggap bahwa bawahan harus dipaksa, ditekan agar mereka mau bekerja. Berkecenderungan tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan diri, karena kekuasaan satu-satunya di tangan sang "boss". Sedangkan teori Y, unsur manusia dianggap mempunyai potensi besar untuk dikembangkan, pengembangan ini tergantung pada kemampuan pemimpin untuk memberi mereka motivasi kerja serta diberikan kesempatan untuk berinisiatif.¹¹

2) Teori Sifat

Dalam teori ini dikemukakan bahwa seorang pemimpin dianugerahi sifat-sifat dan karakteristik yang lebih unggul. Melalui kedua faktor tersebut yang membedakan pemimpin dengan pengikut-pengikutnya. Masing-masing pemimpin memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Sifat-sifat yang melekat pada kepribadian seorang pemimpin, tidak bisa dibatasi oleh hanya satu sifat. Sebab seorang pemimpin dapat dikatakan kepemimpinannya efektif, bila memiliki sifat dan karakteristik yang menandakan ia pribadi yang berkualitas, seperti memiliki

¹¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2011), hlm. 251.

keberanian, integritas, kecerdasan, kreatif, berkhарisma, mengambil keputusan dengan tepat, memiliki semangat visioner, dan lain sebagainya.

Teori ini juga mengidentifikasi sifat pemimpin dari sisi kepribadian, keterampilan, keahlian, etika dan motivasi. Dasar dari teori sifat adalah bahwa setiap orang berdasarkan talenta yang dibawa sejak lahir, memiliki bakat untuk memimpin. Teori sifat akan menjamin berhasil atau tidaknya seorang pemimpin tergantung kepada talenta dan kecerdasan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Teori sifat lebih menekankan pada sifat-sifat umum yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dibawa sejak lahir. Sifat-sifat tersebut bertumbuh dan berkembang secara alamiah, dan akhirnya akan menjadi modal seseorang untuk bisa memimpin.

Sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan menurut Keith Davis seperti yang dikutip Miftah Thoha, yakni:¹²

- (a) Kecerdasan, pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- (b) Kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil karena mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- (c) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

3) Teori Kepemimpinan Kontijensi

Di dalam teori ini dinyatakan bahwa efektifitas kepemimpinan tergantung pada keadaan atau situasi yang dihadapi oleh pemimpin atau dengan kata lain, pendekatan teori ini juga menerangkan bahwa kepemimpinan harus memiliki kelenturan (fleksibilitas) untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi yang dihadapi. Melalui teori ini, diasumsikan bahwa kepemimpinan terdiri atas tiga elemen penting yang saling terkait, yaitu “Pemimpin, Pengikut dan Situasi”.

Teori kontingensi terkait dengan gaya dan situasi. Hal tersebut memberi kerangka kerja untuk menyesuaikan pemimpin dengan situasi secara efektif. Di dalam kerangka kerja teori kontingensi, gaya kepemimpinan sebagai termotivasi

¹²Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 43.

tugas atau hubungan. Pemimpin yang dikendalikan tugas terutama peduli dengan pencapaian tujuan, sementara pemimpin yang dikendalikan hubungan peduli dengan pengembangan hubungan antarpribadi yang erat.

Teori ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan ini diterangkan Fiedler dalam Miftah Thoha sebagai berikut:¹³

- (a) Hubungan pemimpin anggota, yakni pemimpin dapat diterima oleh para pengikutnya.
- (b) Derajat dan struktur tugas adalah tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas.
- (c) Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal diterapkan pada posisi pemimpin.

4) Teori jalur-tujuan

Teori ini menekankan bahwa pemimpin memiliki tugas penting sebagai penentu arah, sehingga tujuan yang diinginkan bersama dapat tercapai. Pemimpin harus menjelaskan jalur yang ditempuh menuju tujuan yang diinginkan organisasi atau negara, sehingga para bawahan (pengikut) mengetahui penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Bila tidak ada informasi dan arahan dari pemimpin kepada para bawahan tentang jalur yang akan dilalui serta tujuan yang diinginkan, maka dipastikan para bawahan tersebut tidak akan terarah dalam bekerja dan tujuan tidak akan tercapai dengan maksimal. Teori ini juga menekankan bahwa agar para bawahan dapat bekerja dengan baik, maka pemimpin harus membimbing, memberi semangat dan motivasi para bawahan dalam proses melaksanakan pekerjaan. Apabila bawahan telah menunjukkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, maka dirasa perlu untuk diberikan penghargaan, baik berupa materi (uang), promosi jabatan, pemberian hadiah dalam bentuk fisik barang, dan lain sebagainya. Motivasi yang diyakini dapat membantu setiap karyawan dan kelompok tim untuk melakukan yang terbaik.

Menurut Path Goal versi Robert House yang juga dikutip oleh Miftah Thoha memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yaitu:¹⁴

¹³ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 44.

¹⁴ *Ibid.*

(a) Kepemimpinan Direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otoraktis dari Lippit dan White. Bawahan tahu senyata-nyatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

(b) Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

(c) Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun, pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

(d) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

2. Kepemimpinan Transaksional

a. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Pendapat mengenai teori kepemimpinan transaksional dan transformasional. Bernard M. Bass membagi kepemimpinan menjadi dua tipe, yaitu kepemimpinan transaksional dan transformasional. Karakteristik dari kedua kepemimpinan tersebut tergantung pada standar perilaku, nilai dan moral dari individu pemimpin. Pada kepemimpinan transaksional, terdapat transaksi atau pertukaran dalam hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin memberi janji dan imbalan untuk kinerja yang baik atau ancaman dan hukuman untuk kinerja yang buruk kepada bawahan. Sedangkan pada kepemimpinan transformasional, hubungan antara pemimpin dan bawahan lebih cenderung pada timbal balik dan berdasarkan pada kepercayaan. Pemimpin meluaskan dan mengangkat minat bawahan dengan memberikan motivasi dan perhatian yang

tinggi dan juga dengan membangkitkan kesadaran bagi bawahan. Situasi ini menunjukkan kecenderungan dari pemimpin dan bawahan untuk melihat satu sama lain sebagai kolega atau teman sejawat dan diantara mereka memiliki kerja sama yang kuat.¹⁵

Yukl menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional ialah menunjukkan adanya pertukaran saat pemimpin dan karyawan saling mempengaruhi secara timbal balik, oleh karena itu, masing-masing mendapatkan sesuatu yang bernilai. Pemimpin transaksional memberi para karyawan sesuatu yang karyawan inginkan sebagai pertukaran terhadap sesuatu yang pemimpin inginkan juga.¹⁶ Pada situasi seperti ini, pemimpin memiliki pengaruh karena melakukan apa yang pemimpin inginkan adalah hal yang terbaik bagi kepentingan para karyawan. Pemimpin transaksional yang efektif harus memenuhi secara reguler harapan-harapan dari para karyawannya. Pemimpin transaksional mengajak para karyawannya dalam sebuah hubungan saling tergantung yang menguntungkan dimana kontribusi dari kedua sisi diakui dan diberi penghargaan.

b. Faktor-faktor Pembentuk Kepemimpinan Transaksional

Faktor-faktor pembentuk kepemimpinan transaksional menunjuk pada hal-hal yang dilakukan pemimpin dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa imbalan kontingen (*contingen reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*).¹⁷ Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Imbalan Kontingen (*Contingen Reward*)

Faktor ini menjelaskan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan

¹⁵T. Hani Handoko et.al, *Manajemen dalam Berbagai Perspektif* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 99-104.

¹⁶*Ibid*, hlm. 102.

¹⁷*Ibid*, hlm, 103-104.

kemampuannya dalam memenuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan.

2) Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*)

Faktor ini menjelaskan mengenai tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya . pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

3) Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management by Exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberika evaluasi apapun kepada bawahan.

Faktor-faktor pembentuk gaya kepemimpinan transaksional tersebut digunakan pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Bawahan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan memperoleh imbalan yang sesuai. Sebaliknya apabila bawahan gagal dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik akan memperoleh sanksi agar dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan mutu kerjanya.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Dan ada beberapa definisi kepemimpinan transformasional menurut para ahli kepemimpinan yaitu sebagai berikut.

- 1) Ackoff mendefinisikan seorang pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu memformulasikan atau memfasilitasi sebuah visi dan

mendorong serta menginspirasi pencapaian visi tersebut dengan meminta dukungan dan membuat pencapaian visi tersebut sebagai sesuatu yang menyenangkan dan dapat terwujud.

- 2) Posner dan Kouzes mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai seseorang yang menginspirasi orang lain untuk memiliki keunggulan, memberi pertimbangan secara individual dan menstimulasi mereka untuk berpikir dengan cara-cara baru.
- 3) Burns mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses pencapaian tujuan kolektif melalui pemilihan motif yang sama antara pemimpin dan pengikut sebagai dasar untuk mencapai perubahan yang diharapkan.
- 4) Tracey dan Hinkin menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses kepemimpinan yang memotivasi pengikut untuk memiliki cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin harus dapat mendefinisikan dan mengartikulasikan visi bagi organisasi, dan para pengikut harus dapat menerima kredibilitas dari pemimpin tersebut.
- 5) Rouché mengemukakan definisi kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan kemampuan pemimpin untuk memengaruhi nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku orang lain dengan bekerja bersama dan melalui mereka pemimpin berusaha untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.
- 6) Bass mengatakan bahwa kepemimpinan superior adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika “pemimpin memperluas dan meninggikan minat para karyawannya, meningkatkan penerimaan mereka terhadap tujuan dan misi kelompok, dan menggerakkan mereka untuk melihat jauh melebihi kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan kelompok”.¹⁸

Bass mengusulkan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi “4 I”, yaitu:

- 1) Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), digambarkan sebagai perilaku yang menghasilkan kepada pengikut rasa kagum, rasa hormat dan

¹⁸ T. Hani Handoko et.al, *Manajemen dalam Berbagai Perspektif* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 99-100.

rasa percaya kepada pemimpin mereka. Pengaruh yang diidealkan termasuk berbagi risiko (*risk sharing*) pada bagian pemimpin, mempertimbangkan kebutuhan para pengikut melebihi kebutuhan personal, dan memimpin secara etis dan bermoral.

- 2) Motivasi yang mendatangkan inspirasi (*inspirational motivation*), digambarkan dengan perilaku yang memberikan arti dan menantang bagi pekerjaan para pengikut. Motivasi yang mendatangkan inspirasi termasuk perilaku yang menyatakan secara jelas harapan-harapan dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasional secara keseluruhan. Sebagai tambahan, semangat tim (*team spirit*) digerakkan melalui antusiasme dan optimisme.
- 3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), pemimpin meminta para pengikutnya untuk mencari ide-ide baru dan penyelesaian masalah secara kreatif, dan mendorong pendekatan-pendekatan baru untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Pertimbangan individual (*individual consideration*), digambarkan oleh pemimpin yang mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan perhatian khusus terhadap pencapaian (prestasi) dan kebutuhan perkembangan pengikutnya.¹⁹

Berdasarkan pada definisi-definisi kepemimpinan transformasional tersebut, maka dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi, menyatukan kepentingan individu (karyawan) dan kepentingan kolektif, menanamkan pada diri karyawan rasa tanggung jawab (*a sense of responsibility*) untuk berubah dan mencapai tujuan-tujuan organisasional. Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya, gambaran ideal kepemimpinan transformasional ini dalam kenyataannya mungkin tidak cocok seperti yang dideskripsikan tersebut. Pemimpin yang kuat selalu terlihat keberadaannya dan penuh semangat dalam bekerja, kemungkinan akan dapat menstimulasi, menimbulkan respons, atau tanggapan psikologis yang berbeda-beda. Pada satu sisi ekstrem, beberapa karyawan mungkin menjadi sangat tergantung kepada

¹⁹*Ibid*, hlm. 100.

pemimpin tersebut, dan pada beberapa kasus bahkan seluruh organisasi mungkin menjadi tergantung. Setiap orang berhenti melakukan inisiatif kegiatan-kegiatan dan menunggu pemimpin memberikan arahan, karyawan mungkin menjadi pasif dan reaktif. Pada sisi ekstrem yang lain, para karyawan yang lainnya mungkin merasa tidak nyaman dengan kehadiran sosok personal yang sangat kuat dan mereka akan menghabiskan waktu dan tenaga mempertunjukkan bagaimana pemimpin selalu salah.

b. Perbedaan Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan pada beberapa literatur yang ada, perbedaan utama antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional adalah pada karakteristik pemimpin dan pada hasil (*outcome*) dari gaya kepemimpinan tersebut ketika dikaitkan dengan para pengikut (karyawan).²⁰

Beberapa karakteristik dari pemimpin transaksional berbeda dari pemimpin transformasional. Pemimpin transaksional bekerja berdasarkan pada wewenang birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Mereka menekankan adanya standar kerja, pekerjaan dan tugas yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Imbalan dan hukuman digunakan digunakan dalam upaya untuk memengaruhi kinerja para karyawan. Mereka cenderung mempertahankan situasi pada kondisi yang tetap atau sama (*a steady state situation*). Mereka bekerja sebagai agen di tempat kerja dan mereka menentukan tugas-tugas untuk para karyawan, menyampaikan imbalan-imbalan, dan menjanjikan berbagai imbalan untuk usaha-usaha lebih lanjut. Mereka memberikan para pengikut sesuatu yang para pengikut inginkan sebagai pertukaran untuk sesuatu yang pemimpin inginkan

Sedangkan pada pemimpin transformasional memiliki karisma, mereka menanamkan kebanggaan, kepercayaan, dan kehormatan, memiliki sebuah anugerah untuk melihat apa yang sangat penting, dan menyebarkan *a sense of mission*. Mereka memiliki kepercayaan diri terkait dengan kompetensi yang mereka miliki dan pendirian terhadap keyakinan dan cita-cita mereka. Hal inilah yang meningkatkan kepercayaan para pengikut terhadap keputusan pemimpin dan

²⁰ T. Hani Handoko et.al, *Manajemen dalam Berbagai Perspektif* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.101

memberikan perasaan berarti terhadap investasi yang mereka tanamkan pada pemimpin mereka. Mereka membangkitkan antusiasme, keterlibatan emosional dan komitmen para bawahan terhadap tujuan-tujuan organisasional. Mereka memotivasi para karyawan untuk melaksanakan lebih dari yang sesungguhnya diharapkan. Mereka fokus untuk meningkatkan secara langsung kepercayaan diri para bawahan dan memotivasi para karyawan agar mau memberikan usaha ekstra mereka serta membangkitkan kinerja para karyawan lebih dari yang diharapkan oleh para karyawan itu sendiri. Mereka mendelegasikan proyek untuk menstimulasi pengalaman pembelajaran, memberikan pelatihan (*coaching*) dan pengajaran (*teaching*), dan memperlakukan setiap karyawan mereka sebagai seorang individu. Mereka mendorong para karyawan untuk berpikir dengan cara-cara baru dan menekankan penyelesaian masalah serta penggunaan penalaran (*reasoning*) sebelum mengambil tindakan. Mereka dapat meyakinkan dan memotivasi para karyawan tanpa memberikan iming-iming pertukaran berupa barang-barang, juga hak-hak kepada para karyawan seperti yang dilakukan dalam kepemimpinan transaksional. Mereka mendapatkan pengaruh dengan memperlihatkan kepercayaan diri, kekuasaan dan pendirian mereka yang kuat dalam kebenaran moral dari keyakinan yang dimilikinya.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawa

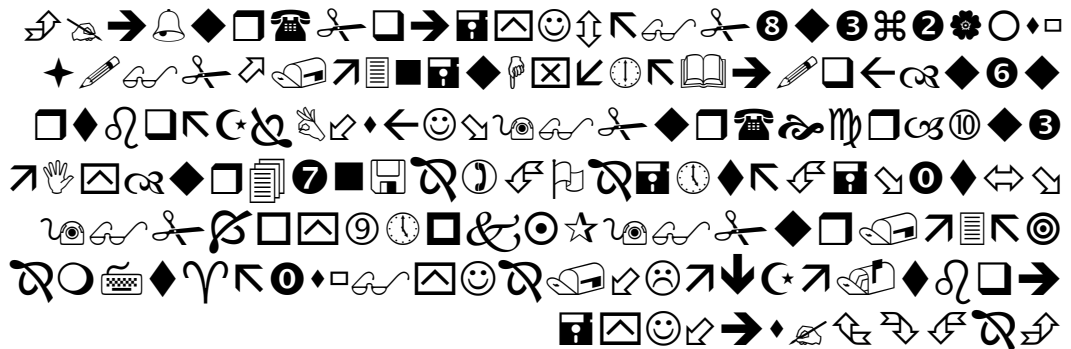
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²¹ Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.²² Kinerja juga merupakan keluaran juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau

²¹ Prawirosentono Suryadi. "Kebijakan Kinerja Karyawan". (Yogyakarta:BPFE, 2008). hlm, 2.

²² Zainur, Muhammad Roziqin. "Kepuasan Kerja". (Malang: Everroes Press, 2010).hlm.

profesi dalam waktu tertentu.²³Karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarkan telah ditetapkan terlebih dahulu.²⁴

Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah.²⁵



Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut Helfert seperti yang dikutip oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagalla dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.²⁶Menurut Henry Simamora, kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.²⁷

²³ Wirawan. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Salemba Empat, 2009). hlm, 5

²⁴ Hasibuan Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). hlm. 12

²⁵ Alqur'an dan Terjemahannya. QS. At-Taubah ayat. 105

²⁶ Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A, Ella Jauvani Sagala, S. Psi, M.Sc, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 604.

²⁷ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi III (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 339.

Kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara seperti yang dikutip oleh Arianto Samir Irhash menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁸ Menurut Helferd Veithzal Rifai kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, yang mana kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.²⁹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau prestasi kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan muncul ketika mengukur keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada saat tersebut dapat menjadi tolak ukur pemimpin ketika ingin menilai terhadap penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung dan supra sarana. Menurut Soedarmayanti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain yaitu, sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut Mathis & Jackson dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai di antaranya ialah faktor kemampuan dan faktor motivasi.³⁰

Jadi dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dijelaskan bahwa kualitas, kemampuan karyawan, keterampilan, sikap, mental,

²⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 70.

²⁹ Riva'i Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), Cet. Ke 2, hlm.309.

³⁰ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert 2017), hlm. 154-155.

sarana, prasarana, iklim kerja dan kepemimpinan yang baik sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

c. Standar Kinerja

Diperlukan standar kinerja dalam menilai kinerja karyawan dan departemen. Kinerja departemen terukur dari kinerja karyawannya, suatu standar memiliki ukuran minimal atau maksimal sebagai indikator ketercapaiannya. Standar minimal merupakan ukuran paling rendah kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi, sedangkan standar maksimal merupakan ukuran-ukuran paling besar kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi.

Tanpa adanya standar kinerja, maka evaluasi kinerja yang baik akan sulit dilakukan. Evaluasi atau penilaian kinerja adalah membandingkan pencapaian kinerja seorang karyawan dengan standar kinerja yang ditetapkan, standar kinerja dapat berubah secara dinamis tergantung posisi karyawan dan perubahan tuntutan bisnis. Bila suatu penilaian kinerja dilakukan tanpa dasar standar kerja yang benar, maka penilaian tersebut sesungguhnya adalah subyektif dan tidak berlandaskan parameter yang benar.³¹

Jadi, standar kinerja tersebut menjabarkan tentang pekerjaan yang tercakup dalam satu pekerjaan tertentu. Ini adalah langkah sangat penting sebelum menetapkan tujuan, tapi perlu maju satu langkah lebih jauh dengan menerangkan bagaimana setiap pekerjaan harus dilakukan untuk memenuhi standar pekerjaan tersebut. Tanpa standar, masalah kinerja dapat menjadi sangat rancu

d. Instrumen Kinerja

Menurut Mitcell yang dikutip oleh Soedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* mengemukakan terdapat lima instrumen yang dapat digunakan dalam mengukur pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi, yaitu:³²

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

³¹ *Ibid*, hlm. 155-156.

³² Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju), hlm. 51.

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Kualitas kerja ini meliputi kerapian pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan perusahaan, dan kecermatan dan ketelitian dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2) Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Individu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan mampu memanfaatkan waktu untuk hal-hal berguna yang berhubungan dengan pekerjaan.

3) Inisiatif (*Initiative*)

Individu memiliki keberanian untuk menyampaikan ide atau gagasan yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, individu juga harus memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu.

4) Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan di sini meliputi, keterampilan individu dan memiliki sikap profesional.

5) Komunikasi (*Communication*)

Individu mampu membangun komunikasi dengan atasan dan rekan kerja dalam rangka pendiskusian tugas agar tidak terjadi kesalahan karena adanya salah informasi. Individu pun mampu membangun lingkungan yang menyenangkan untuk meningkatkan gairah kerja.

Instrumen kinerja merupakan proses pengukuran, yaitu mengukur hasil kinerja karyawan yang dilihat dari kualitas kerjanya karyawan, ketepatan waktu karyawan, inisiatif, komunikasi dan kemampuan karyawan. Kemampuan yang meliputi, keterampilan individu dan memiliki sikap profesional di dalam melakukan suatu pekerjaan

e. Tujuan Hasil Penilaian Kinerja

Hasil penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengambil kebijakan berkenaan dengan:

a. Promosi

Promosi adalah mutasi yang memperbesar kewenangan dan tanggung jawab karyawan ke jabatan lain yang lebih tinggi di dalam suatu

organisasi.³³ Karyawan yang mendapat promosi adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Perusahaan memberikan promosi bertujuan untuk merangsang karyawan nya agar lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan dapat meningkatkan kinerja nya.

b. Mutasi

Malayu S. P mendefinisikan mutasi sebagai suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal (promosi dan demosi) di dalam satu organisasi yang pada dasarnya merupakan salah satu fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.³⁴ Mutasi merupakan cara untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar lebih termotivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja nya.

c. Demosi

Demosi adalah suatu perpindahan karyawan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lain yang lebih rendah baik posisi, jabatan, maupun kewenangannya dan melibatkan juga penurunan status, maupun gajinya.³⁵ Demosi dilakukan untuk melindungi organisasi dari penempatan karyawan yang tidak sesuai dan merupakan sebuah hukuman bagi karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar.

Hasil penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana hasil rill pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan

B. Penelitian Terdahulu

Secara umum penelitian ini memiliki judul yang hampir sama dengan penelitian lain, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Marline Merke Mamesah dan Amiartuti Kusmaningtyas pada tahun 2009 dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan

³³ Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 133.

³⁴ *Ibid*, hlm. 132.

³⁵ *Ibid*, hlm. 133.

Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut ialah hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan namun gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Martha Andy Pradana pada tahun 2013 dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya”. Hasil dari penelitian tersebut ialah hasil kajian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan indikator dari gaya kepemimpinan seperti karisma, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin. Dan dari hasil analisis regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Cedwyn Fernandes and Raed Awamleh pada tahun 2004 dengan judul penelitian “The Impact of Transformational and Transactional Leadership Style on Employee’s Satisfaction and Performance : An Empirical Test In a Multicultural Environment”. Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan analisis regresi berganda yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja maupun kepuasan karyawan. Dan gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja maupun kepuasan karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh pada tahun 2011 dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan

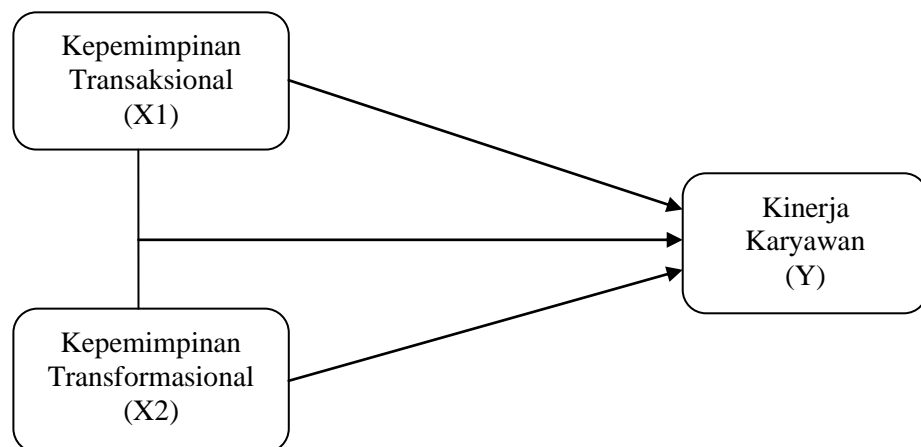
Transaksional terhadap Kinerja Guru”. Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun variabel gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Herachwati pada tahun 2010 dengan judul penelitian “Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Pembelajaran Organisasi pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi pada karyawan PT. BWS Surabaya terhadap proses pembelajaran organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya mengembangkan proses pembelajaran organisasi maka pendekatan kepemimpinan transformasional yang berusaha menginspirasi kepercayaan, loyalitas dan rasa kagum dari bawahan, sehingga bawahan berusaha untuk menyatukan kepentingan pribadi dan kelompok kerja

C. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan transaksional mendasarkan pada prinsip transaksi dimana pimpinan memberikan imbalan atau penghargaan agar karyawan mampu memenuhi harapan pimpinan atau kinerja yang tinggi. Sedangkan kepemimpinan transformasional dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan permintaan karyawan dimana dengan terpenuhi permintaan maka karyawan akan lebih patuh dan memenuhi keinginan pimpinan untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan kinerja pengikut sama dengan kepemimpinan transaksional, dimana pemimpin yang efektif menggunakan kombinasi dari kedua gaya kepemimpinan itu akan memudahkan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran merupakan konsep awal yang menjadi acuan dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran memiliki dasar-dasar dari sumber penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung pelaksanaan sebuah penelitian yang ingin dilakukan. Dalam konteks yang lebih sederhana, kerangka pemikiran menjadi gambaran sebuah penelitian yang ditunjukkan oleh variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan sebuah penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu kepemimpinan transaksional (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).



Gambar II.I
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Menurut Azuar Juliandi, Irfan dan Saprihal Manurung “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Dengan kata lain, jika teori menyatakan bahwa A dan B berpengaruh terhadap C, maka hipotesis adalah sesuai dengan apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A dan B berpengaruh terhadap C. Jawaban sesungguhnya hanya baru akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian”³⁶.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Dari penjelasan di atas hipotesisnya meliputi:

1. adanya pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.
2. Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.
3. Adanya pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.

³⁶Azuar Juliandi, *et.al.*, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Umsu Press: 2015) hlm. 44

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan metode kuantitatif. Metode penelitian merupakan upaya sistematis untuk menyelidiki suatu masalah dan mencari solusinya dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan penelitian yang dimaksud. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pengalihan datanya berupa angka-angka. Kemudian dilakukan pengujian terhadap teori yang sudah ada, sehingga hasilnya bisa berupa penguatan, bantahan, atau modifikasi terhadap teori tersebut.³⁷

B. Lokasi dan waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian. Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, untuk mendapatkan data-data yang diinginkan oleh peneliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian merupakan jadwal lamanya penelitian yang akan dilakukan, sampai pada akhir penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dimulai pada bulan November 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

³⁷Lexy J. Moelong, "Metodologi Penelitian Kuantitatif", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1991), hlm.3.

Tabel III.I
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulanan/Mingguan																							
		Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul			■	■	■	■																		
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
3.	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal												■	■	■	■	■								
5.	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■				
6.	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■	■	■
7.	Sidang Meja Hijau																							■	■

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan yang berjumlah 42.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁹ Data yang dikumpulkan dengan acak, dengan kata lain disebut sampling. Sampel penelitian meliputi sejumlah element/responden yang lebih dari persyaratan minimal sebanyak 30 responden.

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel adalah suatu cara untuk mendapatkan perwakilan dari keseluruhan populasi yang akan diteliti. Dari berbagai rumus

³⁸ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016, hlm, 80.

³⁹ *Ibid*, hlm, 81.

yang ada,ada sebuah rumus yang dapat digunakan untuk menentukan besaran sampel yaitu rumus *Slovin*.

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

Keterangan:

$$n = 42 / (1 + 42 (0,1)^2)$$

$$n = 42 / (1 + 0,42)$$

$$n = 42 / 1,42 = 29,57 = 30$$

Dari rumus tersebut N adalah jumlah populasi sebesar 42, dan *margin of error max* adalah sebesar 10%, maka dapat diperoleh sampel sebesar 30 sampel/responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi karyawan PT. Bank Sumut Syariah dengan jumlah 30 karyawan yang bekerja di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.

D. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X1) yaitu kepemimpinan transaksional.
2. Variabel Bebas (X2) yaitu kepemimpinan transformasional.
3. Variabel Terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan kedalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengatur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun definisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X1) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional ialah menunjukkan adanya pertukaran saat pemimpin dan karyawan saling mempengaruhi secara timbal balik oleh karena itu, masing-masing mendapatkan sesuatu yang bernilai. Pemimpin transaksional memberi para karyawan sesuatu yang karyawan inginkan sebagai pertukaran

terhadap sesuatu yang pemimpin inginkan juga. Pada situasi seperti ini, pemimpin memiliki pengaruh karena melakukan apa yang pemimpin inginkan adalah hal yang terbaik bagi kepentingan para karyawan. Pemimpin transaksional yang efektif harus memenuhi secara reguler harapan-harapan dari para karyawannya. Pemimpin transaksional mengajak para karyawannya dalam sebuah hubungan saling tergantung yang menguntungkan dimana kontribusi dari kedua sisi diakui dan diberi penghargaan.

2. Variabel Bebas (X2) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ialah pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

3. Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan muncul ketika mengukur keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada saat tersebut dapat menjadi tolak ukur pemimpin ketika ingin menilai terhadap penyelesaian tugas yang diberikan pemimpin.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responder

untuk dijawab.⁴⁰ Seperti menyebar angket kepada karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan yang dijadikan sebagai responden. Dalam memperoleh keterangan yang berkisar pada masalah yang ingin dipecahkan maka membuat klasifikasi dan kategori tergantung pada tanggapan dan pendapat dari responden.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel III.II
Pengukuran Skala Likert

No.	Tanggapan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Tabel III.III
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator		Item Pertanyaan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	Imbalan	1. Imbalan Kontingen	4
		2. Manajemen Eksepsi Aktif	3
		3. Manajemen Eksepsi Pasif	3
Kepemimpinan Transformasional (X2)	Motivasi	1. Pengaruh yang diidealkan	3
		2. Motivasi yang mendatangkan inspirasi	3
		3. Stimulasi Intelektual	2
		4. Pertimbangan Individual	2

⁴⁰*Ibid*, hlm, 142.

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja	1. Kualitas kerja	2
		2. Ketepatan waktu	2
		3. Inisiatif	2
		4. Kemampuan	2
		5. Komunikasi	2

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji data dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus di bawah ini.

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika validitas tinggi, maka data yang ada akan menunjukkan tidak adanya penyimpangan. Rumus yang akan digunakan untuk validitas adalah:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- n : banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$: jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$: jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (r product moment). Jika r hitung $>r$ tabel, dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.⁴¹

b. Uji Realibilitas

Realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan dalam suatu kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach alpha* > 60 .

Rumus Cronbach alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan :

- r : reliabilitas instrumen
- k : banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir
- σ_i^2 : varians total

2. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel yang saling berhubungan, dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional sebagai variabel bebas (X), terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dengan menggunakan regresi berganda dengan tingkat signifikan 95% dan $\alpha = 0,05$. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁴²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X_1 = Kepemimpinan Transaksional
- X_2 = Kepemimpinan Transformasional

⁴¹ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", (Semarang: Undip, 2009). hlm, 45.

⁴² Azuar, *op. cit.* hlm. 160.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS 19.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.⁴³

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

$(R_{YX_1X_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji F dan t.

4. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Syarat dari regresi linier adalah adanya kenormalan data. Sering kali dijumpai keharusan untuk menguji kenormalan. Tujuan dari normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti distribusi normal yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Pendekatan grafik dan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Pendekatan kolmogorov-smirnov adalah suatu alternatif yang meletakkan dasar-dasar teoritis.⁴⁴

b. uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi

⁴³ Gulo, W. "Metodologi Penelitian". (Jakarta: Grasindo, 2006). Hlm, 89.

⁴⁴ *Ibid*, hlm, 186.

antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.⁴⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:⁴⁶

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

- a. $H_0 : \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b. $H_1 : \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed <

⁴⁵Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS".(Semarang : UNDIP, 2009). hlm, 96.

⁴⁶*Ibid*, hlm, 161.

- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed $>$

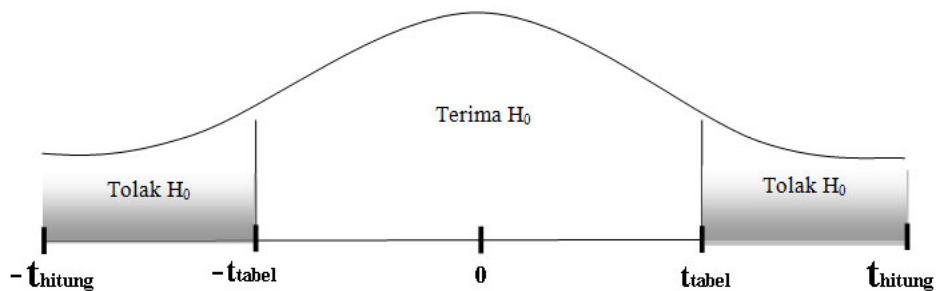
6. Uji T atau Uji Parsial

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 19.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

- a. $H_0: \rho = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. $H_0: \rho \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis:⁴⁷



Gambar III.I Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

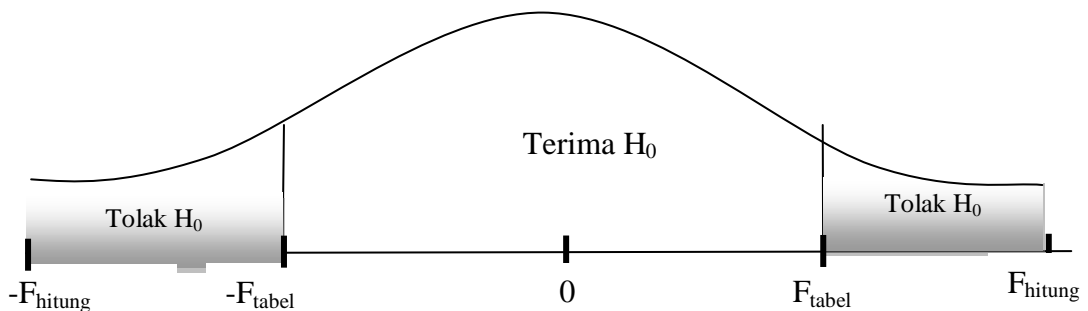
⁴⁷ Rosady Ruslan. "Metode Penelitian". (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2010).hlm.171.

- b. Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transaksional dan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F atau Uji Simultan

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap, variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata, 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:⁴⁸

- $H_0: \rho = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $H_0: \rho \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar III.II Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-f_{\text{tabel}} \leq f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika $-f_{\text{tabel}} \geq f_{\text{hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁹
-

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 182.

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 175.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT Bank Sumut

Bank pembangunan daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan pada tanggal 04 November 1961 dalam bentuk perseroan terbatas dan diubah menjadi Bank Umum Milik Pemerintah (BUMD) berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, Namun tanggal 16 April 1999 dengan Perda No.2/1999 bentuk badan hukum diubah PT.Bank Pembangunan daerah Sumatera Utara yang disingkat dengan PT.bank Sumut.

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

Dampak krisis yang melanda Indonesia disegala bidang pada tahun 1997 termasuk dibidang ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan yang gulung tikar akhirnya berimbas pada banyaknya bank swasta dan bank pemerintah yang tutup dan melakukan agar untuk menyelamatkan asset karena kerugian akibat kredit macet. Oleh karena itu pemerintah menganggap PT. Bank Sumut mampu untuk bangkit kembali dan mengingat pentingnya peranan PT. Bank Sumut dalam menunjang pembangunan di daerah Sumatera Utara, maka pemerintah hanya memasukkan PT. Bank Sumut ke dalam bank yang direkapitalisasi. Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit/divisi usaha syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder PT. Bank Sumut, khususnya Direksi dan Komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi Bank Konvensional untuk mendirikan usaha syaria“ah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang relegius, khususnya umat islam yang semakin sadarkan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan unit usaha syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survey 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 di atas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah. Atas dasar hal ini, bank komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan Perbankan Syariah maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan sesuai izin dari BI NO.6/DPIP/PRZ/Mdn tanggal 18 Oktober 2004. Bank Sumut Unit Usaha Syariah merupakan salah satu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai izin prinsip BI No. 6/2 PRIP/PR/Mdn tanggal 28 April 2004 dan izin pembuka Kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn 28 Oktober 2005 sesuai diikuti dengan dibukanya cabang syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

PT. Bank Sumut Syariah telah didukung oleh sistem operasional perbankan yang disebut OLIBS Syariah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT Bank Sumut Unit Syariah menggunakan sistem operasional yang menguat pada prinsip syariah. Pada sistem operasi Bank Sumut Unit Usaha Syariah pemilik dana menanamkan uangnya di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungannya telah disepakati.

2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Adapun visi dari PT Bank Sumut Syariah adalah menjadi bank andalan bagi masyarakat, membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan

pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

b. Misi Perusahaan

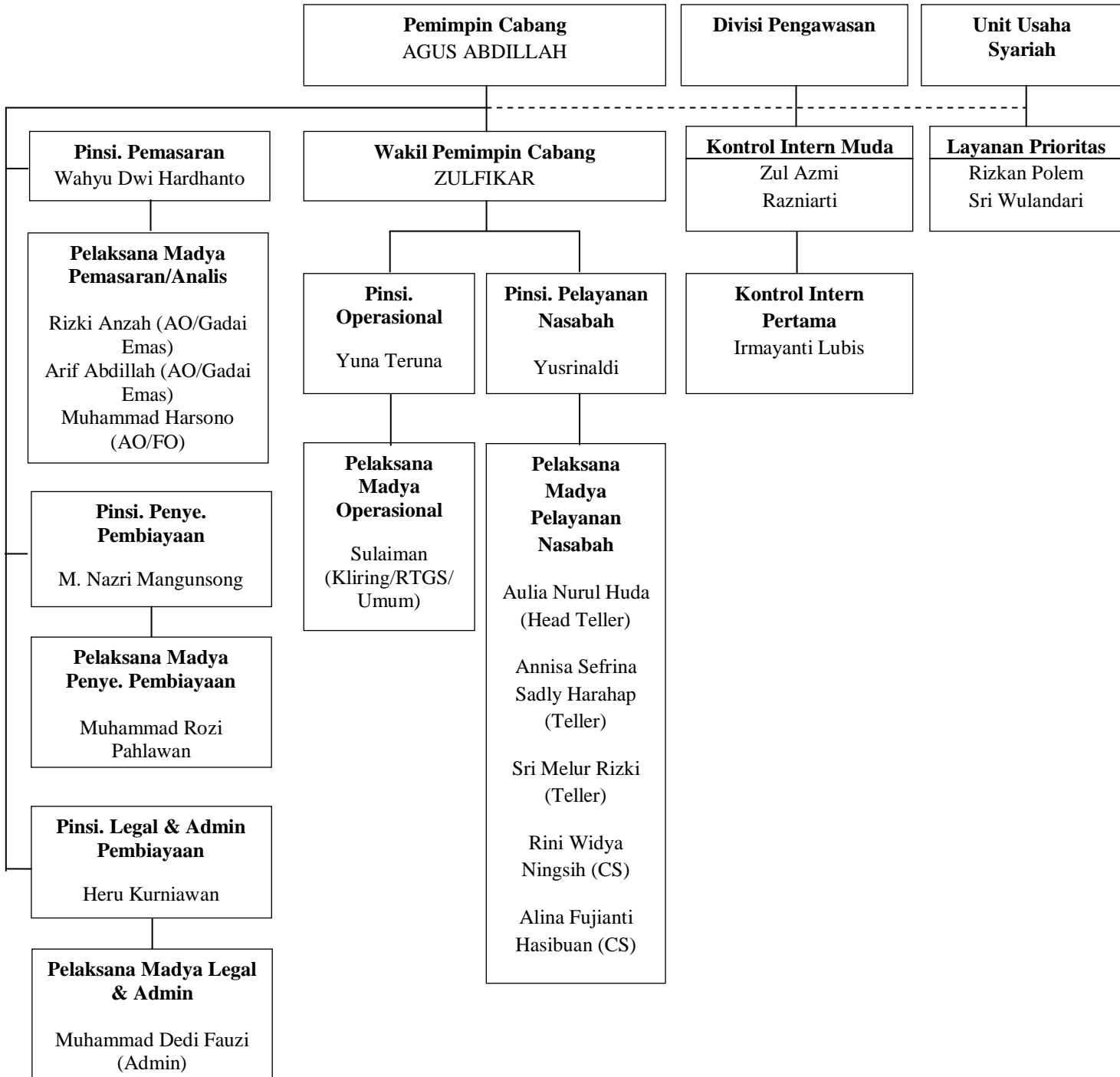
Adapun misi dari PT Bank Sumut Syariah adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance* (kepatuhan).

c. Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan utama PT. Bank Sumut Syariah sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah adalah untuk meningkatkan laba, sedangkan tujuan-tujuannya yang lain ialah sebagai berikut:

- 1) Mengarahkan kegiatan ekonomi umat untuk bermuamalat secara islam, khususnya yang berhubungan dengan perbankan, agar terhindar dari praktek-praktek riba atau jenis-jenis usaha tersebut selain dilarang dalam islam, juga telah menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan ekonomi rakyat.
- 2) Untuk menciptakan suatu keadilan di bidang ekonomi dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi, agar tidak terjadi kesenjangan yang amat besar antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan dana.
- 3) Untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar terutama kelompok miskin, yang di arahkan kepada kegiatan usaha yang produktif, menuju terciptanya kemandirian usaha.
- 4) Untuk menanggulangi masalah kemiskinan, yang pada umumnya merupakan program utama dari negara-negara yang sedang berkembang. Upaya bank syariah di dalam mengentaskan kemiskinan ini berupa pembinaan nasabah yang lebih menonjol kebersamaannya dari siklus usaha yang lengkap.
- 5) Untuk menjaga stabilitas ekonomi dan moneter. Dengan aktivitas bank syariah akan mampu menghindari pemanasan ekonomi di akibatkan adanya inflasi, menghindari persaingan yang tidak sehat antara lembaga keuangan.

**3. Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend
Katamso Medan**



Gambar IV.I

4. Logo dan Makna Perusahaan



Gambar IV.II

Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerja sama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut.

Warna *orange* sebagai symbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna *biru* yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank SUMUT. Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf “*palatino bold*” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf capital guna lebih mengedapkan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin dan masa kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel IV.I

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	17	56,7 %
2	Perempuan	13	43,3 %

Jumlah	30	100 %
--------	----	-------

Sumber: PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 17 orang (56,7%), sedangkan responden perempuan hanya sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan karyawan baru, lebih banyak yang diterima jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV.II

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	7 orang	23,3 %
2	31-40 Tahun	12 orang	40 %
3	41-50 Tahun	8 orang	26,7 %
4	51 <	3 Orang	10 %
Jumlah		30 Orang	100 %

Sumber: PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31-40 tahun sebanyak 12 orang (40%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (10%).

Tabel IV.III

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1 tahun	5 orang	16,7 %
2	2-3 tahun	7 orang	23,3 %
3	4-5 tahun	12 orang	40 %
4	Lebih dari 5 tahun	6 orang	20 %
Jumlah		30 Orang	100 %

Sumber: PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan dengan kelompok terbesar pada masa kerja 4-5 tahun (40 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada masa kerja 1 tahun (16,7 %).

C. Penyajian Data

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

Tabel IV.IV
Skor angket untuk Variabel X₁ (Kepemimpinan Transaksional)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
2	14	46,7	14	46,7	2	6,6	0	0	0	0	0	100
3	2	6,7	21	70	3	10	3	10	1	3,3	30	100
4	14	46,7	14	46,7	2	6,6	0	0	0	0	30	100
5	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
6	4	13,3	20	66,7	6	20	0	0	0	0	30	100
7	4	13,3	20	66,7	6	20	0	0	0	0	30	100
8	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
9	2	6,7	21	70	3	10	3	10	1	3,3	30	100
10	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transaksional sudah baik berdasarkan tabel di atas, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional yang dilakukan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan telah diterapkan dan dirasakan oleh karyawan perusahaan tersebut. Hal

ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 76,7

Tabel IV.V
Skor angket untuk Variabel X₂ (Kepemimpinan Transformasional)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
2	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
3	7	23,3	20	66,7	3	10	0	0	0	0	30	100
4	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
6	2	6,7	21	70	3	10	3	10	1	3,3	30	100
7	6	20	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	30	100
8	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
9	2	6,7	21	70	3	10	3	10	1	3,3	30	100
10	7	23,3	20	66,7	3	10	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sudah baik dilihat dari jawaban responden tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjed Katamso Medan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 76,7 %.

Tabel IV.VI
Skor angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	20	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	30	100
2	6	20	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	30	100
3	2	6,7	21	70	3	10	3	10	1	3,3	30	100
4	7	23,3	20	66,7	3	10	0	0	0	0	30	100
5	6	20	24	80	0	0	0	0	0	0	30	100
6	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
7	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
8	15	50	13	43,3	2	6,7	0	0	0	0	30	100
9	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
10	6	20	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sudah tinggi, terlihat dari rendahnya tingkat kesalahan kerja dan selalu mengutamakan kesempurnaan hasil kerja, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 80 %.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel memuat 30 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV. VII
Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transaksional (X₁)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,663	0,361	Valid
Item 2	0,449	0,361	Valid
Item 3	0,662	0,361	Valid
Item 4	0,449	0,361	Valid
Item 5	0,663	0,361	Valid
Item 6	0,433	0,361	Valid
Item 7	0,433	0,361	Valid
Item 8	0,663	0,361	Valid
Item 9	0,662	0,361	Valid
Item 10	0,663	0,361	Valid

Tabel IV. VIII
Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X₂)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,714	0,361	Valid
Item 2	0,771	0,361	Valid
Item 3	0,661	0,361	Valid
Item 4	0,714	0,361	Valid
Item 5	0,714	0,361	Valid
Item 6	0,655	0,361	Valid
Item 7	0,542	0,361	Valid
Item 8	0,771	0,361	Valid
Item 9	0,655	0,361	Valid
Item 10	0, 661	0,361	Valid

Tabel IV.IX
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,739	0,361	Valid
Item 2	0,865	0,361	Valid

Item 3	0,467	0,361	Valid
Item 4	0,636	0,361	Valid
Item 5	0,837	0,361	Valid
Item 6	0,604	0,361	Valid
Item 7	0,865	0,361	Valid
Item 8	0,411	0,361	Valid
Item 9	0,865	0,361	Valid
Item 10	0,739	0,361	Valid

Dasar pengambilan keputusan:

$$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,361$ (nilai r tabel untuk $n=30$), sehingga semua item pernyataan tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun merupakan alat ukur yang dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Dasar pengambilan keputusan:

$$\text{Alpha} > r_{tabel} = \text{Reliabel}$$

$$\text{Alpha} < r_{tabel} = \text{Tidak Reliabel}$$

Tabel IV. X
Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Transaksional (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,752 > 0,361$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel IV. XI
Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,850 > 0,361$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel IV. XII
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,854 > 0,361$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya

3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :⁵⁰

a. Uji Normalitas

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

Tabel IV.XIII
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000

⁵⁰Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS".(Semarang : UNDIP, 2009). Hal.96

	Std. Deviation	1.44166671
Most Extreme	Absolute	.123
Differences	Positive	.105
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.754

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

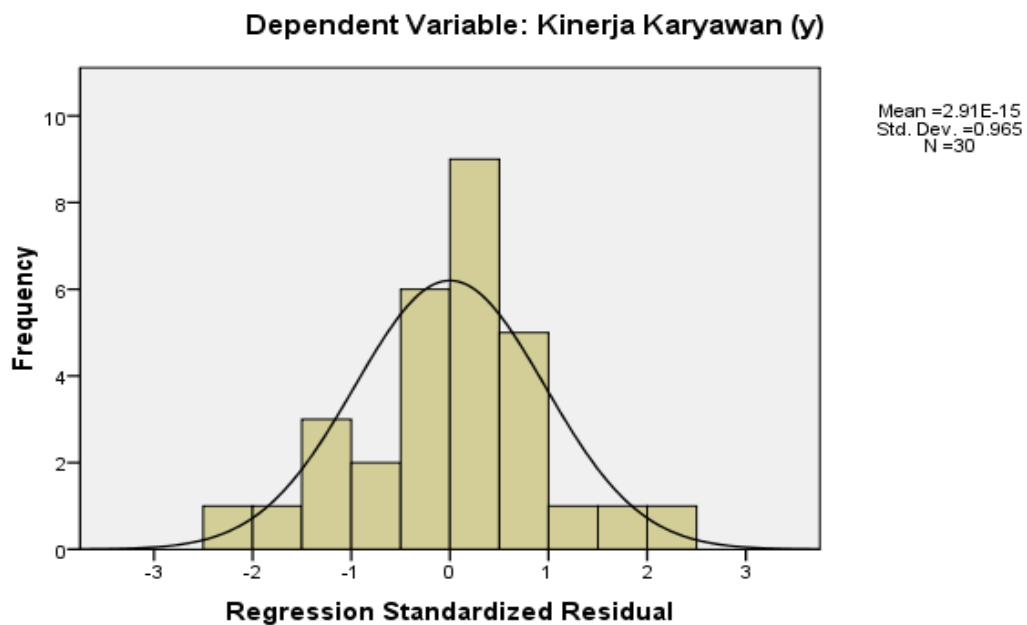
Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika nilai Sig > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal

Jika nilai Sig < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model garis regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal yaitu $0.754 > 0.05$.

Histogram



Grafik IV.I Normalitas

Berdasarkan Gambar IV.II di atas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 10,00.⁵¹

Tabel IV.XIV
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.484	3.283		1.366	.183		
Kepemimpinan Transaksional (X1)	.116	.147	.107	.788	.438	.298	3.355
Kepemimpinan Transformasional (X2)	.789	.129	.831	6.102	.000	.298	3.355

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Melihat nilai Tolerance: Jika nilai Tolerance lebih besar dari $> 0,01$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.
- 2) Melihat nilai VIF: Jika nilai VIF lebih kecil $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Variabel Kepemimpinan Transaksional (X₁) dan Kepemimpinan Transformasional (X₂) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

⁵¹*Ibid*, Hal. 161.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Tabel IV. XV
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.188	2.268		-.083	.935
Kepemimpinann Transaksional	-.044	.102	-.150	-.434	.668
Kepemimpinan Transformasional	.074	.089	.286	.826	.416

a. Dependent variabel: RES2

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai sig > 0,05, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai sig < 0,05, maka terjadi Heteroskedastisitas.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan Transaksional (X1) 0,668 dan Kepemimpinan Transformasional (X2) 0,416 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing masing koefisien regresi berganda digunakan uji t.

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16.0 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

**Tabel IV.XVI (Uji t Parsial)
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.484	3.283		1.366	.183
Kepemimpinan Transaksional	.116	.147	.107	.788	.438
Kepemimpinan Transformasional	.789	.129	.831	6.102	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai sig < 0,05, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Jika nilai sig > 0,05, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Bunyi Hipotesisnya:

Ho: Tidak adanya pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.

Ha: Adanya pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan

Hasil analisis:

1) Kepemimpinan Transaksional (X1)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 0,788$$

$$t_{tabel} = 2,048$$

Pada tabel di atas tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai $t_{hitung} 0,788$. Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 2 = 30 - 2 = 28$ adalah $2,048$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 0,788 < t_{tabel} 2,048$, dan diperoleh nilai sig kepemimpinan transaksional (X_1) $0.438 > 0.05$, maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak yang berarti secara parsial kepemimpinan transaksional (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 6.102$$

$$t_{tabel} = 2,048$$

Pada tabel di atas terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai $t_{hitung} 6.102$. Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 2 = 30 - 2 = 28$ adalah $2,048$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 6.102 > t_{tabel} 2,048$, dan diperoleh nilai sig kepemimpinan transformasional (X_2) $0.000 < 0.05$, dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial kepemimpinan transformasional (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen digunakan uji F. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.XVII
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.893	2	171.946	77.025	.000 ^a
	Residual	60.274	27	2.232		
	Total	404.167	29			

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} 77.025 > f_{\text{tabel}} 3.34$ dengan probabilitas $\text{sig} 0.000 < \alpha 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh secara bersama-sama pada kepemimpinan transaksional (X_1) dan transformasional (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y).

5. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini: ⁵²

Berikut adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

⁵²Azuar, *op. cit.* Hal. 160

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

B = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien dari masing masing variabel

X_1 = Kepemimpinan Transaksional

X_2 = Kepemimpinan Transformasional

E = Error

Tabel IV.XVIII

Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.484	3.283		1.366	.183		
Kepemimpinan Transaksional	.116	.147	.107	.788	.438	.298	3.355
Kepemimpinan Transformasional	.789	.129	.831	6.102	.000	.298	3.355

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat:

$$\beta = 4,484$$

$$\beta_1 = 0,116$$

$$\beta_2 = 0,789$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,484 + 0,116X_1 + 0,789X_2 + e$$

Nilai β adalah 4,484 menunjukkan bahwa jika variabel independent yaitu Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Transformasional (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 44,84. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transaksional (X_1) = 0,116 menunjukkan apabila kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1,16%. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X_2)= 7,89% menunjukkan apabila gaya kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 44,84%.

Tabel IV.XIX
Model summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922 ^a	.851	.840	1.49411	1.836

- a. Predictors: (constan), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional
- b. Devendent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,922. Sedangkan R-Square adalah 0,851 atau 85,1%, menunjukkan sekitar 85,1% variabel (Y) kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 85,1% sisanya 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil pengujian Statistiknya: ⁵³

Tabel IV.XX
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.840	1.494

- a. Predictors (Constan), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional
- b. Devendent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.851)^2 \times 100\% \\
 &= 0.72420 \times 100\% \\
 &= 72.42\%
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- D = Determinasi
- R² = Nilai Korelasi Berganda

Dari hasil uji determinasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari nilai sekitar 72.42% pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transaksional dan transformasional 27.58% dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

1. Pada hasil uji kualitas data dapat dilihat bahwa semua instrumen pada penelitian ini dapat dijadikan alat penelitian yang layak. Hal ini didasarkan

⁵³W, Gulo. "Metodologi Penelitian". (Jakarta: Grasindo, 2006). Hal. 89.

pada keterangan yang menyatakan Valid dan Reliabel pada tiap item pernyataan yang telah diuji pada software SPSS 16.0.

2. Pada hasil uji asumsi klasik, uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov smirnov. Berdasarkan hasil dari uji tersebut data dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi secara normal, sedangkan pada hasil uji multikolinearitas yang menggunakan nilai tolerance dan VIF menyatakan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian. Dan pada uji heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai signifikan sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Pada hasil uji hipotesis, peneliti menggunakan beberapa uji seperti uji parsial (uji t) serta uji simultan (uji f). Dari hasil uji t diketahui pada kepemimpinan transaksional (X_1) dinyatakan bahwa hasil t hitung sebesar 0,788 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048, yang berarti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t pada kepemimpinan transformasional (X_2) dinyatakan bahwa hasil t hitung sebesar 6,102 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048, yang berarti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji f nilai f hitung 77,025 lebih besar dari nilai f tabel 3,39, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama pada kepemimpinan transaksional (X_1) dan transformasional (X_2) terhadap kinerja karyawan.
4. Pada hasil uji regresi linear berganda Nilai β adalah 4,484 menunjukkan bahwa jika variabel independent yaitu Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Transformasional (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 44,84. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transaksional (X_1) = 0,116 menunjukkan apabila kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1,16%. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X_2) = 7,89% menunjukkan apabila gaya kepemimpinan transformasional

mengalami kenaikan 1% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 44,84%.

5. Pada hasil uji R menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan yang menyatakan nilai $t_{hitung} 0,788$. Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 2 = 30 - 2 = 28$ adalah 2,048, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 0,788 < t_{tabel} 2,048$, dan diperoleh nilai sig kepemimpinan transaksional (X₁) $0.438 > 0.05$, maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H₀) diterima dan H_a ditolak yang berarti secara parsial kepemimpinan transaksional (X₁) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian dilihat adanya persamaan dari penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Cedwyn Fernandes and Raed Awamleh pada tahun 2004 dengan judul penelitian “The Impact of Transformational and Transactional Leadership Style on Employee’s Satisfaction and Performance : An Empirical Test In a Multicultural Environment”. Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja maupun kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 6.102$. Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 2 = 30 - 2 = 28$ adalah 2,048, dengan

demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya t_{hitung} 6.102 > t_{tabel} 2,048, dan diperoleh nilai sig kepemimpinan transformasional (X_2) 0.000 < 0.05, dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial kepemimpinan transformasional (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sesuai dengan kemampuan yang dilakukan oleh seorang pemimpin transformasional yang memberikan motivasi, inspirasi dan perhatian kepada individu guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dilihat adanya persamaan dari penelitian terdahulu Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Herachwati pada tahun 2010 dengan judul penelitian “Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Pembelajaran Organisasi pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi pada karyawan PT. BWS Surabaya terhadap proses pembelajaran organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya mengembangkan proses pembelajaran organisasi maka pendekatan kepemimpinan transformasional yang berusaha menginspirasi kepercayaan, loyalitas dan rasa kagum dari bawahan, sehingga bawahan berusaha untuk menyatukan kepentingan pribadi dan kelompok kerja

Pemimpin transformasional memiliki karisma, mereka menanamkan kebanggaan, kepercayaan, dan kehormatan, memiliki sebuah anugerah untuk melihat apa yang sangat penting, dan menyebarkan *a sense of mission*. Mereka memiliki kepercayaan diri terkait dengan kompetensi yang mereka miliki dan pendirian terhadap keyakinan dan cita-cita mereka. Hal inilah yang meningkatkan kepercayaan para pengikut terhadap keputusan pemimpin dan memberikan perasaan berarti terhadap investasi yang mereka tanamkan pada pemimpin mereka. Mereka membangkitkan antusiasme, keterlibatan emosional dan komitmen para bawahan terhadap tujuan-tujuan organisasional. Mereka memotivasi para karyawan untuk melaksanakan lebih dari yang sesungguhnya diharapkan. Mereka fokus untuk meningkatkan secara langsung kepercayaan diri para bawahan dan memotivasi para karyawan agar mau memberikan usaha ekstra

mereka serta membangkitkan kinerja para karyawan lebih dari yang diharapkan oleh para karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan yang menyatakan bahwa nilai nilai $f_{hitung} 77.025 > f_{tabel} 3.39$ dengan probabilitas $sig 0.000 < \alpha 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan pengaruh kepemimpinan transaksional (X_1) dan transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena kepemimpinan transaksional dan transformasional yang diterapkan dalam suatu perusahaan harus sangat diperhatikan. Apabila kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian dilihat adanya persamaan dari penelitian terdahulu Penelitian yang dilakukan oleh Martha Andy Pradana pada tahun 2013 dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya”. Hasil dari penelitian tersebut ialah hasil kajian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan indikator dari gaya kepemimpinan seperti karisma, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin. Dan dari hasil analisis regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵⁴ Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.⁵⁵ Kinerja juga merupakan keluaran juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.⁵⁶ Karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.⁵⁷ Kepemimpinan transaksional dan transformasional yang diterapkan dalam suatu perusahaan harus sangat diperhatikan. Apabila kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan pada umumnya sudah tinggi terlihat dari rendahnya tingkat kesalahan kerja dan selalu mengutamakan kesempurnaan hasil kerja, akan tetapi seharusnya pemimpin lebih memperhatikan kinerja para pegawai seperti lebih memotivasi para pegawai atau memberikan bonus kepada karyawan untuk hasil kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan lebih lagi kinerja mereka dan lebih nyaman ketika berdiskusi kepada pimpinan.

⁵⁴ Prawirosentono Suryadi. "*Kebijakan Kinerja Karyawan*". (Yogyakarta:BPFE, 2008). hlm, 2.

⁵⁵ Zainur, Muhammad Roziqin. "*Kepuasan Kerja*". (Malang: Everroes Press, 2010). hlm. 41

⁵⁶ Wirawan. "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*". (Jakarta: Salemba Empat, 2009). hlm, 5

⁵⁷ Hasibuan Malayu. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). hlm. 12

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan, dilihat dari nilai $t_{hitung} 0,788$. Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 2 = 30 - 2 = 28$ adalah $2,048$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 0,788 < t_{tabel} 2,048$, dan diperoleh nilai sig kepemimpinan transaksional (X_1) $0,438 > 0,05$, maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak yang berarti secara parsial kepemimpinan transaksional (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan, dilihat dari nilai $t_{hitung} 6,102$. Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 2 = 30 - 2 = 28$ adalah $2,048$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 6,102 > t_{tabel} 2,048$, dan diperoleh nilai sig kepemimpinan transformasional (X_2) $0,000 < 0,05$, dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial kepemimpinan transformasional (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional (X_1) dan transformasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan, dilihat dari nilai $f_{hitung} 77,025 > f_{tabel} 3,39$ dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan pengaruh kepemimpinan transaksional (X_1) dan transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan secara simultan. Dan dari penelitian yang dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan yang bersangkutan dengan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, juga saran bagi penelitian selanjutnya agar hasil yang didapatkan lebih maksimal. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan harus lebih meningkatkan kepemimpinan transaksional kepada para karyawan dengan cara memberikan imbalan untuk kinerja yang baik dan memberikan bonus kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diinginkan oleh pemimpin agar karyawan bisa merasakan. Dan pimpinan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan hendaknya menerapkan kepemimpinan transformasional kepada para karyawan dengan cara memberikan motivasi, inspirasi dan lebih memperhatikan para karyawan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- AL-Quran dan Terjemahannya.
- Abi, Sujak. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensi dalam Perilaku Organisasi, Ed 1 Cet 1*, Jakarta: Rajawali. 1990.
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Undip. 2009.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo. 2006.
- Handoko, T. Hani et.al, *Manajemen dalam Berbagai Perspektif*, Jakarta: Erlangga. 2012.
- Harahap, Sunarji, *Pengantar Manajemen*, Medan: FEBI UIN-SU Presss. 2016.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Juliandi, Azuar Juliandi, et.al. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Umsu Press: 2015.
- Kartono, Kartini. *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*, Jakarta: PPN press. 2002.
- Moelong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 1991.
- Noor,Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Kencana. 2013.
- Pamudji. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Jakarta:CV. Bumi Aksa. 2001.
- Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher. 2008.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2009.
- Robbins, Stephen P.dan Coulter, Mary. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga. 2015.
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA. 2010.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rafika Aditam. 2011.
- Siagian, P. *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*, Jakarta: PT. Gramedia Pusaka. 1999.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi III*, Yogyakarta: STIE YKPN. 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2016.
- Suryadi. Prawirosentono. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE. 2008.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert. 2017.
- Tasmara, Toto. *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)* Cet. 1, Jakarta: Gema Insani. 2006.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2010.
- Torang, Syamsir. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*.
- Veithzal, Riva'i. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Cet. Ke 2*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Wirawan.. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Zainur dan Roziqin, Muhammad. *Kepuasan Kerja*. Malang: Everroes Press. 2010.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

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

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

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

Unggul Berkeadilan
 Bisa menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

14 Rabi Al-Awwal 1440 H
 22 November 2018 M



Dengan Hormat
 Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Anggriani Yatmi
 Npm : 1501270028
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Kredit Kumulatif : 3,56
 Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah Tabungan (Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah KCP Brigjend Katamso Medan)			
2	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah KCP Brigjend Katamso Medan)	<i>Acc 23/11/18</i>	<i>Riyan Pradesya</i> <i>SE. M. Ed.</i>	<i>26/11/18</i>
3	Peranan Account Officer Dalam Menekan Pembiayaan Bermasalah (Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah KCP Brigjend Katamso Medan)			

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

Wassalam
 Hormat Saya

(Anggriani Yatmi)
 (Anggriani Yatmi)

Keterangan :

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

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



UMSU

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 67/II.3/UMSU-01/F/2019
Lamp : 1
Hal : Izin Riset

06 J Akhir 1440 H
11 Februari 2019 M

Kepada Yth : Pimpinan PT. Bank SUMUT Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan
Di

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana SI di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : Anggriani Yatmi
NPM : 1501270028
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan

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

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan

Wakil Dekan III



Muhammad Pasaribu, S.Pd.I, MA

CC. File

KANTOR CABANG SYARIAH:

Medan

Nomor : 051 /Kcsy01-Ops/L/2019
Lamp : --

KANTOR PUSAT

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

Medan, 11 Februari 2019

Kepada :

**DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**
Jl.Kapen Muchtar Basri No.3 Medan

Di -

Tempat

Hal : Izin Riset

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 57/II.3/UMSU-01/F/2019 Tanggal 11 Februari 2019 Perihal Izin Melaksanakan Riset dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin Riset/Pengambilan data Mahasiswi **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** dengan data dibawah ini :

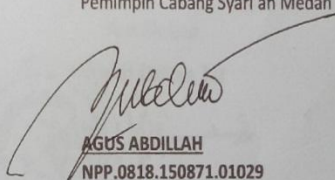
❖ Nama	: Anggriani Yatmi
❖ NPM	: 1501270028
❖ Jurusan	: Agama Islam
❖ Semester/Prodi	: VIII (Delapan) Perbankan Syari'ah
❖ Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syari'ah Medan

Disetujui untuk melaksanakan Riset di Capem Syari'ah Medan yang dilaksanakan maksimal 3 bulan sejak tanggal surat ini di terbitkan.

2. Selama melaksanakan Riset Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Syari'ah Medan serta menjaga rahasia bank dan di harapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank sumut syari'ah di lingkungannya.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb
Pemimpin Cabang Syari'ah Medan


AGUS ABDILLAH
NPP.0818.150871.01029

Medan



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

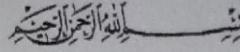
Bila mengweb surai ini agar dikebetuk Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

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

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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI

Nama Mahasiswa : Anggriani Yatmi
Npm : 1501270028
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamsa Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26-11-2018	BMB I - Uha! buku panduan. - perkejam kelas Belatany masalah. - rumusan masalah. dan tujuan pers. Uha! an harus singkatan.	pp	
12-12-2018	BMB II - Uha! buku panduan penelitian - rpaensi - landasan teori - penelitian terdahulu - metode penelitian	pp	
10-01-2019	BMB III - populasi dan sampel harus. Sesuai dengan paronikan Sampel. - instrumen penelitian harus daya barkan Indiatolannya.	pp	
28-01-2019	kec proposal	pp	

Medan, 28-01-2019

Diketahui/Ditetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Ditetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Proposal

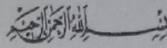
Riyan Pradesyah, SE.Sy, MEI



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.nmsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Silahkan kunjungi kami di agar diketahui
Nomor dan fungsinya



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH**

Pada hari ini Kamis 7 Februari 2019 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Anggriani Yatmi
Npm : 1501270028
Semester : VII (Tujuh)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brijend Katamso Medan.

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	/
Bab I	
Bab II	/
Bab III	
Lainnya	<i>Harap detail dan ayab. Gg. Balanta Ogr proposal.</i>
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 7 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua
[Signature]
Selamat Pohan, S.Ag, MA

Sekretaris
[Signature]
Riyan Pradesyih, SE.Sy, M.EI

Pembimbing
[Signature]
Riyan Pradesyih, SE.Sy, MEI

Pembahas
[Signature]
Selamat Pohan, S.Ag, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila membaca surat ini agar diketahui
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah yang diselenggarakan pada Hari Kamis, 7 Februari 2019 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Anggriani Yatmi
Npm : 1501270028
Semester : VII (Tujuh)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan.

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

Medan, 7 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Sekretaris

Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.EI

Pembimbing

Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.EI

Pembahas

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Zatani, S.PdI, MA

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Anggriani Yatmi
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 25 Agustus 1997
Alamat : Jl. Veteran Pasar VIII Manunggal
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Muhammad Amin
Nama Ibu : Misriati
Alamat : Jl. Veteran Pasar VIII Manunggal

Pendidikan Formal Terakhir

TK Askinnah Sa'adah : 2003-2004
SD Negeri No 102132 : 2004-2009
SMP YPAK PTPN 3 G. Para : 2009-2012
MAN Pematangsiantar : 2012-2015