

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan

Muhammad Afdhal¹, Nurul Jannah²

^{1,2}UIN Sumatera Utara

afdhalmaen@gmail.com¹, jnurul1992@gmail.com²

ABSTRACT

The leadership style in a company greatly affects employee performance. Employee performance can make a company run well. Therefore, the author wants to analyze the influence of leadership style on employee performance at Bank Sumut Syariah KC Medan. The type of data used in this study is quantitative data and uses a Likert Scale technique, namely by questionnaires and then will be analyzed with Validity and Reliability Test, as well as with Linear Regression. The result of this research is that the value of R square above is known to be 0.627 or 62.7%, indicating about 62.7% of employee performance variables (Y) are influenced by leadership style (X). While the remaining 37.3% is influenced by variables not examined in this study, namely: leadership factors, compensation factors, communication factors, environmental factors.

Keywords : leadership style, employee performance, bank.

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan sangat berdampak kepada kinerja karyawan, dimana kinerja tersebut mampu membuat suatu perusahaan berjalan dengan baik. Maka dari itu penulis ingin menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah KC Medan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan menggunakan Teknik Skala Likert, yaitu dengan kuesioner dan kemudian akan dianalisis dengan Uji Validitas dan Reabilitas, serta dengan Regresi Linier. Hasil dari penelitian ini adalah taraf R Square 0.627 ataupun 62.7% menampilkan kisaran 62.7% mempengaruhi oleh kepemimpinan sedangkan sisa dari hasil yaitu 37,3% karena pengaruh dari variabel yang tidak diuji pada penelitian. yaitu: faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor lingkungan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, bank.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pada dasarnya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai untuk kemajuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat melakukannya dengan upaya menggunakan semaksimal mungkin sumber daya manusia yang ada. Tersedianya hal tersebut seperti tanah, modal, dan keahlian belum dapat menjamin perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan bila pegawai yang dimiliki perusahaan tidak diperhatikan oleh perusahaan (Tika, 2006).

Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian hasil pekerjaan yang diperoleh setiap orang karena telah menjalankan berbagai tugas yang diberikan padanya berdasarkan keterampilan, keahlian, pengalaman, waktu serta keseriusan. Kinerja berhubungan dengan hasil kerja, dan juga menerangkan mengenai tahapan tugas yang berjalan.

Menurut Prawiro Suntoro, mendefinisikan kinerja yaitu pencapaian hasil tugas yang diperoleh setiap individu ataupun kelompok pada organisasi sebagai bentuk menyelesaikan sasaran organisasi pada waktu yang ditentukan. Berdasarkan pendapat Tjandra, kinerja yaitu penggambaran berbagai langkah dalam memperoleh suatu hasil dengan kegiatan yang diperoleh untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat Simanjuntak, Payaman J (dalam buku Manajemen dan Evaluasi Kinerja) menggambarkan bahwasanya perhitungan kinerja setiap orang yang bekerja di dalamnya disebut sebagai kinerja suatu instansi atau organisasi. Selain itu, langkah meningkatkan kinerja tersebut dilaksanakan dengan meningkatkan setiap kinerja seseorang.

Kinerja karyawan yang tinggi serta Islami pada setiap individu pekerja suatu institusi dapat menghasilkan pekerja bertugas dengan efektif (Orocomna, 2018). Bekerja dengan aqidah, sesuai ilmu, dan berlandaskan terhadap berbagai karakter Ilahi serta sesuai dengan petunjuk yang dianjurkan merupakan perwujudan dari keberadaan kinerja karyawan yang secara Islami mengalami peningkatan serta berpengaruh positif pada instansi dengan menyeluruh. Sejalan juga dengan karyawan yang menggunakan pekerjaan sesuai syariat Islam di tempat tugas pekerjaannya yang memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui peningkatan ini diharapkan kinerja karyawan meningkat, hal tersebut mampu ditampilkan dari 3 klasifikasi untuk menilai kerja seseorang yang dijelaskan Robbins yakni: a) tugas setiap orang; b) tugas sikap setiap orang; c) karakter setiap orang yang dijelaskan pada 22 sub variabel pemberian nilai hasil kerja sesuai teori James, E yang berhubungan pada hasil kerja karyawan di sektor bank yakni: tepat, berprestasi, administrasi, analisis, komunikatif, berilmu, seorang pemimpin, pembelajar, manajerial, memotivasi, serta bernegosiasi.

Pada dasarnya permasalahan kinerja menjadi bagian penting sebagai faktor penting untuk pengembangan sebuah instansi atau perusahaan dengan efisien serta efektif. Kinerja kerja juga berguna untuk pergerakan pengembangan perusahaan dengan menyeluruh, dari kinerja itu maka dilihat situasi mengenai cara sebenarnya tentang kinerja kerja karyawan (Oktafien, 2017).

Faktor yang memberikan pengaruh baik buruknya kinerja karyawan adalah faktor jiwa pemimpin yang pada hakikatnya karyawan memiliki kepemimpinan yang mampu berpengaruh terhadap moralitas serta rasa puas terhadap suatu tugas, efektifitas tugas, mutu hidup pekerjaan yang aman khususnya tingkatan pencapaian sebuah organisasi.

Kepemimpinan begitu penting pada kinerja sehingga dibutuhkan berbagai pimpinan yang sungguh-sungguh mampu melaksanakan fungsi secara baik guna seluruh pihak yang terdapat di suatu perusahaan mampu bertugas secara tepat. Setiap pemimpin mempunyai tugasnya dalam mengarahkan, memonitoring, dan memotivasi para pekerja untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

Dalam menciptakan perilaku pekerjaan karyawan yang baik, dibutuhkan beberapa langkah yang dilakukan seseorang pemimpin pada sebuah perusahaan, yakni dari menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Suatu lembaga sangat jelas diperlukan pemimpin yang dikehendaki dapat memberikan layanan dan berperan untuk pihak lainnya dengan tindakan yang tulus berdasarkan karakter

seorang pemimpin islami. Pengertian tersebut dijelaskan G. R. Terry pada buku berjudul *"Principles of Management"*.

Pemimpin yang baik menurut ajaran yang Islami merupakan kepemimpinan yang mempunyai kurang lebih empat karakter yang harus dimiliki untuk melakukan kepemimpinannya, yakni Siddiq yaitu kejujuran dan kebenaran, Amanah berarti diyakini untuk bertanggung jawab, Tabligh yang artinya sebagai penyampai seluruh hal kebajikan pada karyawannya, serta Fathanah yang artinya pintar untuk mengendalikan perusahaannya.

Pemimpin mempunyai peran penting dalam memperoleh sasaran perusahaan yang diharapkan khususnya berhubungan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan untuk melakukan tugasnya. Kinerja tersebut dihasilkan dari pekerjaan yang telah tercapai dari setiap orang ataupun kelompok pada sebuah perusahaan, disesuaikan pada setiap kewenangan serta pertanggung jawaban sebagai bentuk menciptakan sasaran perusahaan. Sehingga dalam rangka menciptakan dasar sosial publik, perusahaan dibentuk sebab sekumpulan individu mempunyai kebutuhan serupa, sepakat dengan bersama untuk mencapai target dan sasaran bersama (Sulhan dan Elly Siswanto, 2008).

Dalam penerapan faktor pengetahuan agama, didapatkan kenyataan bahwasanya Pemimpin Bank SUMUT Syariah memiliki wawasan keagamaan, terkhusus pada sektor ekonomi Islam yang tidak maksimal. Hak tersebut sepantasnya sebagai fokus utama. Pengetahuan keagamaan secara syariah dapat berpengaruh dalam mempertimbangkan dan mengambil keputusan dari pemimpin yang memiliki faktor wawasan beragama secara baik dikehendaki mampu sebagai pertimbangan faktor kebijakan atau mekanisme yang diberlakukan, kebermanfaatan untuk masyarakat, dan sharia compliance.

Pemimpin yang baik adalah satu dari berbagai komponen yang menetapkan pengembangan perusahaan, tidak hanya karena perusahaan tersebut sudah mempunyai karyawan yang berkemampuan tinggi serta baik. Kegunaan untuk mengelola sumber daya manusia adalah pekerjaan utama serta termasuk sulit, yaitu pemimpin berperan dan diperlukan, sebab dalam mengimplementasikan sasaran perusahaan diperlukan penerapan metode pemimpin yang stabil pada kondisi pekerjaan yang dijalani. Pemimpin melakukan pekerjaannya wajib berusaha guna para bawahannya mampu bertugas dengan produktif serta termotivasi bekerja dengan semangat besar (Rivai, 2010).

Pertama, diharapkan PT Bank SUMUT Cabang Syariah bergerak sebagai perusahaan yang mempertimbangkan segi wawasan keagamaan terkhusus pada sektor perekonomian Islam pada saat ingin merekrut serta membuat pembinaan dan pengembangan secara berat untuk pemimpin cabang sebagai tumpuan untuk perusahaan setiap daerah. Karena itu sangat penting untuk memajukan perusahaan.

Kedua, diharapkan pemimpin senantiasa mencoba meningkatkan kapasitas individu serta meningkatkan wawasan dari pengkajian para pekerja ataupun kelompok lain guna terjadinya pengiriman ilmu. Dengan demikian pemimpin mampu memajukan hasil pembelajaran dan meningkatkan pengetahuannya, namun bawahan-bawahan juga ikut terlibat belajar serta berpartisipasi untuk aktivitas tersebut.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam kinerja para karyawan PT Bank SUMUT Cabang Syariah Medan menjalankan pekerjaan serta kewajiban yang dijadikan pelayanan umat dalam mengelola keuangan, berperan untuk memberi layanan dalam hal keuangan pada publik yang tidak sepenuhnya dilakukan dengan optimal. Hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya kesiapan serta kapasitas karyawan yang tidak ada secara objektif. Hal tersebut ditinjau dalam perbuatan disiplin karyawan perusahaan untuk melakukan tugas yang tidak dapat digunakan secara baik dari para karyawan.

Kinerja para karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Medan menjalankan tugasnya serta kewajibannya untuk pelayanan publik dalam mengelola keuangan, berperan untuk memberi layanan dalam hal keuangan pada publik yang tidak sepenuhnya dijalankan dengan optimal. Hal tersebut diakibatkan sebab kurangnya kesiapan serta kapasitas karyawan yang tidak ada dengan objektif. Hal tersebut ditinjau dari ciri disiplin karyawan perusahaan untuk melaksanakan tugas yang tidak digunakan secara tepat dari para karyawan.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja melekat erat bagi suatu perusahaan karena menjadi bagian yang sangat penting. Pada hakikatnya target yang diinginkan dapat dicapai perusahaan yaitu mendapatkan nilai untung, maka dari itu dibutuhkan seorang pekerja yang memiliki klasifikasi besar. Kinerja yaitu peningkatan yang tercapai dari pekerjaan yang dihasilkan seseorang pada sektor tugas. Selain itu mempunyai makna yang sama sebagai pencapaian tugas, dikarenakan kinerja mampu menampilkan apakah sumber daya manusia sudah mencukupi kewajiban yang diinginkan perusahaan dari aspek mutu dan bentuk barang/jasa.

Berdasarkan penjelasan Prawiro bahwa kinerja merupakan pencapaian tugas yang dihasilkan seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi sebagai bentuk menyelesaikan sasaran sesuai ketentuan waktu (Dendawijaya, 2005). Berdasarkan pernyataan Shedarmayanti, menjelaskan kinerja yaitu pencapaian pekerjaan yang dihasilkan seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi berdasarkan kewenangan serta pertanggung jawaban setiap orang sebagai langkah menuntaskan sasaran kelompok terkait dengan legalitas tanpa menentang prinsip serta disesuaikan pada moralitas dan sikap. Bagian utama dari definisi tersebut yaitu pencapaian yang diraih dari setiap orang maupun kelompok tugas berdasarkan pada kebijakan yang diberlakukan dan sudah ditentukan.

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja yaitu pencapaian tugas yang diperoleh dengan bentuk barang dan mutu yang diraih setiap karyawan untuk melakukan tugas berdasarkan pertanggung jawaban yang sesungguhnya ditunjukkan masing-masing individu sebagai pencapaian tugas yang diperoleh dari pekerja disesuaikan pada peran di perusahaannya (Wilson, 2007).

Berdasarkan perspektif Islam, kinerja adalah sesuatu yang diturunkan pada manusia melalui kerja sama yang dapat menghasilkan kebahagiaan dunia beserta akhirat. Agama dan kinerja merupakan fasilitas mendekatkan diri pada Allah. Sehingga jelas bahwa kinerja memiliki arti yang luas untuk menampilkan kegiatan hidup seorang Islam dikarenakan telah sukses ataupun gagal serta rendah tingginya mutu kehidupan seseorang ditetapkan dari amal dan kerja.

Kinerja yang dilakukan bersama niat baik atau bismillah dapat memperoleh kemampuan besar dengan mendorong motivasi pekerjaan yang produktif dengan tidak adanya pertimbangan peran yang diberi Allah. Memberikan nikmat besar untuk seseorang yang ingin secara sabar dan syukur. Sesuai dalam firman Allah pada Q.S Al-Hajj: 34.

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ جَعَلْنَا مَنْسَكًا لِيَذْكُرُوا اسْمَ اللَّهِ عَلَىٰ مَا رَزَقَهُمْ
مِّنْ بَهِيمَةٍ الْأَنْعَامِ فَإِنَّهُمْ كَرِيمُونَ وَإِلَهُهُمُ اللَّهُ وَحْدَهُ قَلْبَهُمْ لِيُدْعُوهُ
الْمُخْتَلِفِينَ

Terjemahan : “ Dan untuk setiap umar sudah kami syariatkan pembelian kurban agar dengan menyebutkan lafadz Allah pada hewan ternak yang sudah diturunkan Tuhan-Nya. Maka Allah adalah Tuhan yang Maha Esa, sebab itu berserahlah dirimu pada Allah serta berikanlah kabar baik pada setiap orang yang patuh pada Allah”.

Berdasarkan Isa' Abduh dan Ahmad Ismail Yahya, terdapat 3 tahap dalam menciptakan kinerja secara baik, yakni:

- a) Tugas atas dasar takwa
- b) Lingkungan kerja yang baik
- c) Didorong wawasan yang berhubungan pada sektor kerja, serta senantiasa mencoba meningkatkan ilmu.

Menurut berbagai penjelasan diatas, dilihat bahwasanya setiap orang adalah gabungan kemampuan, percobaan, serta peluang yang mampu diberikan penilaian melalui pencapaian hasil kerja (Rachmaningtyas, 2016). Kesimpulan yang dapat diambil bahwasanya kinerja merupakan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan setiap orang ataupun kelompok pada suatu organisasi berdasarkan tahapan yang sudah diterapkan dan kewenangan serta pertanggung jawaban untuk menuntaskan sasaran organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Faktor ini mempunyai peran utama pada suatu organisasi untuk menuntunkan kelompok tersebut menyelesaikan sasaran serta sebagai kerja yang tidak termasuk mudah dikarenakan wajib mengerti tiap-tiap sikap yang beda. Mempengaruhi karyawan hingga dapat memberi partisipasi pada perusahaan yang baik dan tepat. Artinya, mampu disebutkan bahwasanya keberhasilan atau gagalnya percobaan perolehan sasaran perusahaan dilihat dari mutu pemimpinnya.

Rival Veithzal (2010) menyatakan bahwa “Jiwa seorang pemimpin merupakan kapasitas meyakini seseorang agar secara bersama menjalankan tugas di bawah kepemimpinan atasan yang menjadi sebuah kelompok dalam menyelesaikan sasaran tertentu. Yayat M. Herujito (2007:179) menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu kapasitas yang memberikan pengaruh kegiatan pihak lainnya dari interaksi secara personal ataupun kelompok menuju perolehan sasaran (Wiroso, 2009).

Dalam Islam, pemimpin adalah bagian yang penting dan esensial. Pemimpin mempunyai status paling tinggi untuk umat Islam dan berperan secara jelas untuk peraturan lingkup dan tindakan. Kepemimpinan Islami yaitu suatu pemimpin yang bersikap atas dasar syariat Allah,

maka dari itu pemimpin harus seseorang yang mengetahui tentang prinsip syariat. Sesudah wafatnya para khalifah dan juga imam, kepemimpinan haruslah dibentuk majelis fukaha.

Substansi seorang pemimpin yang Islami yaitu kewenangan serta pertanggung jawaban yang memposisikan masing-masing individu sebagai seorang khalifah dan dapat dimintai tanggung jawab terhadap yang dipimpinkannya. Selain itu sifat tersebut menengah yang senantiasa mempertahankan keharusan seseorang dan masyarakat sesuai aturan yang adil, persamaan, tidak cenderung pada perbuatan yang lembut dan kasar, tidak sesuka hati bahkan adanya penganiayaan (Khasanah, 2009).

METODE PENELITIAN

Penggunaan pendekatan pada penelitian ini yakni penelitian secara kuantitatif, dimulai dari pengamatan yang menjadi persiapan tahap akhir yakni pembuatan laporan hasil penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan dari 01 Maret 2022 - 02 April 2022. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Bank. Penggunaan jenis data yaitu data primer, diambil dari melakukan observasi langsung dan kemudian melakukan wawancara kepada pihak terkait. Penggunaan berbagai data yaitu data dari hasil kuisisioner dan wawancara. Populasi yang dipilih adalah masyarakat dan nasabah PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian yaitu *skala likert*. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah hasil kuisisioner yang dilaksanakan.

Penggunaan teknik dalam mengumpulkan data pada penelitian ini yakni berupa data primer yang dihasilkan dari kuisisioner serta wawancara. Penggunaan teknik analisa pada penelitian yaitu teknik skala likert serta analisis data statistik deskriptif. Adapun teknik skala likert yaitu menyajikan data berbentuk diagram, tabel, mean, frekuensi, modus, dan lainnya. Sedangkan penggunaan model analisa pada penelitian yaitu regresi linier. Skala pengukuran data yaitu kuisisioner. Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini diperlukan berbagai pengujian yang dilaksanakan, yakni: Uji Validitas dan Reabilitas, serta dengan Regresi Linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengolah data berbentuk angket yang terbagi atas 22 item pernyataan bagi variabel pengaruh gaya kepemimpinan (x) serta 22 item bagi variabel kinerja karyawan (y). Dilakukan penyebaran angket tersebut pada 22 karyawan di PT Bank SUMUT Cabang Syariah Medan yang menjadi sampel penelitian. Sistem pemberian nilai menerapkan skala likert yang terbagi atas 5 pilihan pernyataan yang ada di tabel berikut ini.

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Dari ketetapan riset skala likert dalam tabel tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya ketetapan diberlakukan secara baik dalam memperhitungkan variabel pengaruh gaya kepemimpinan (x) serta kinerja karyawan (y). Sehingga pada masing-masing responden yang memberikan jawaban dalam angket menghasilkan skor paling tinggi dengan bobot nilai 5 dan paling rendah dengan bobot nilai 1.

a. Uji Validitas Data

1) Uji Validitas

Penggunaan program dalam melakukan pengujian validitas instrumen yaitu SPSS sebagai program komputer *Statistical Program For Social Science version 16.0*. Dengan mengolah 22 daftar pernyataan angket yang diperoleh dari jawaban para responden, penulis melakukan input nilai-nilai sebagai bahan uji. Pengujian validitas menerapkan metode pengujian korelasi persen product moment, dimana pengujian tersebut berguna dalam melihat pengujian data telah valid atau tidak.

Uji ini dilakukan pada setiap instrumen menggunakan langkah mengkorelasikan setiap daftar pernyataan, persyaratan minimal dalam mencukupi apakah masing-masing pernyataan telah valid ataupun tidak dari perbandingan jika t hitung lebih besar dari r tabel terhadap nilai sign. 5%, sehingga bisa disebutkan sebagai item kuesioner telah valid. Bila r hitung lebih kecil dari r tabel terhadap nilai sign. 5%, bisa disebutkan sebagai item kuesioner tidak valid.

Dari data yang dikumpulkan, maka ada 22 item pernyataan bagi variabel pengaruh gaya kepemimpinan (x) serta 20 item pernyataan bagi variabel kinerja karyawan (y).

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan
(Untuk Pernyataan Variabel X)**

No. Butir	rHitung	rTabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.768	0.423	0,000<0,05	Valid
2	0.810	0.423	0,000<0,05	Valid
3	0.540	0.423	0,009<0,05	Valid
4	0.804	0.423	0,000<0,05	Valid
5	0.756	0.423	0,000<0,05	Valid
6	0.630	0.423	0,002<0,05	Valid
7	0.519	0.423	0,013<0,05	Valid

8	0.487	0.423	0,021<0,05	Valid
9	0.506	0.423	0,016<0,05	Valid
10	0.609	0.423	0,003<0,05	Valid
11	0.633	0.423	0,002<0,05	Valid
12	0.477	0.423	0,025<0,05	Valid
13	0.631	0.423	0,002<0,05	Valid
14	0.564	0.423	0,006<0,05	Valid
15	0.657	0.423	0,001<0,05	Valid
16	0.400	0.423	0,065<0,05	Tidak Valid
17	0.506	0.423	0,016<0,05	Valid
18	0.328	0.423	1,36<0,05	Tidak Valid
19	0.429	0.423	0,046<0,05	Valid
20	0.585	0.423	0,004<0,05	Valid
21	0.764	0.423	0,000<0,05	Valid
22	0.743	0.423	0,000<0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil uji yang diperoleh menampilkan bahwasanya seluruh item pernyataan bagi variabel (X) dan layak diterapkan untuk instrumen pengukuran penelitian dan juga analisa berikutnya.

**Tabel 3.4 Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan
(Untuk Pernyataan Variabel Y)**

No. Butir	rHitung	rTabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.540	0.423	0,009<0,05	Valid
2	0.476	0.423	0,025<0,05	Valid
3	0.602	0.423	0,003<0,05	Valid
4	0.529	0.423	0,011<0,05	Valid
5	0.764	0.423	0,000<0,05	Valid
6	0.757	0.423	0,000<0,05	Valid
7	0.474	0.423	0,025<0,05	Valid

8	0.546	0.423	0,009<0,05	Valid
9	0.431	0.423	0,045<0,05	Valid
10	0.705	0.423	0,000<0,05	Valid
11	0.728	0.423	0,000<0,05	Valid
12	0.208	0.423	0,352<0,05	Tidak Valid
13	0.549	0.423	0,008<0,05	Valid
14	0.718	0.423	0,000>0,05	Valid
15	0.465	0.423	0,029<0,05	Valid
16	0.705	0.423	0,000<0,05	Valid
17	0.653	0.423	0,001<0,05	Valid
18	0.597	0.423	0,003<0,05	Valid
19	0.549	0.423	0,008<0,05	Valid
20	0.563	0.423	0,006<0,05	Valid
21	0.573	0.423	0,003<0,05	Valid
22	0.647	0.423	0,001<0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

2) Uji Reliabilitas

Berikutnya butir pernyataan yang valid yang diperoleh dilakukan pengujian reliabilitas dalam melihat semua butir pernyataan dan setiap variabel apakah telah menjelaskan mengenai variabel yang diuji. Pelaksanaan pengujian ini menerapkan Cronbach's Alpha > 0.6 sehingga penelitian dapat dinilai reliabel dan hasil yang diperoleh berupa dalam tabel berikut.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

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

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

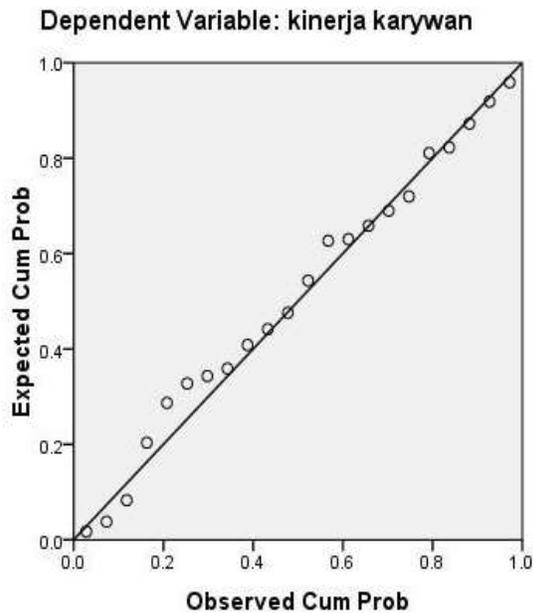
Nilai yang dihasilkan dari tabel tersebut menampilkan tingkatan reliabilitas instrumen telah sesuai dikarenakan mengarah ke nilai 1 yaitu > 0.06, kesimpulannya adalah item pernyataan setiap variabel telah menerangkan ataupun menggambarkan mengenai variabel yang diuji.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

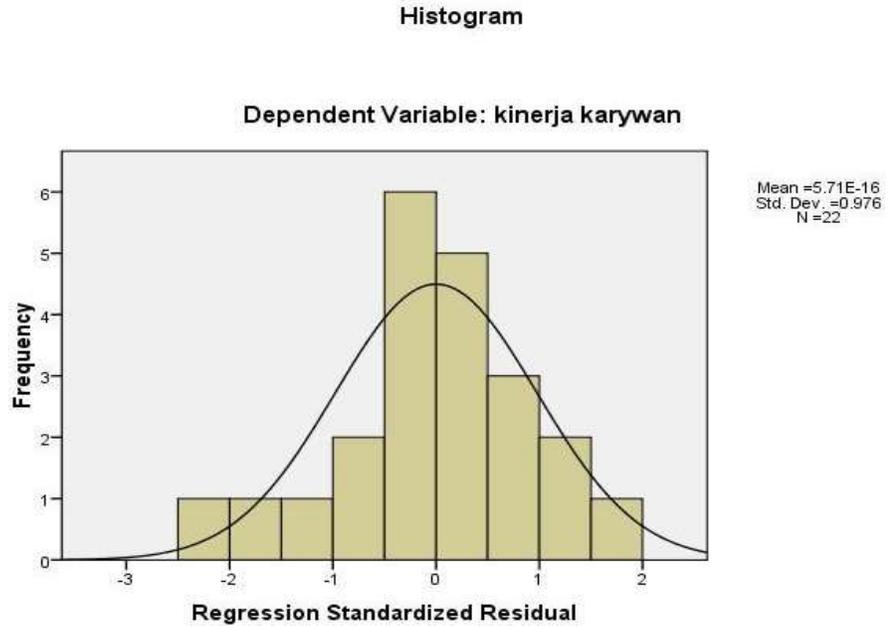
Pengujian ini dilakukan agar dapat melihat model regresi variabel dependen dengan independen apakah mempunyai pendistribusian normal ataupun tidak normal. Data tersebar pada sekitar garis diagonal sehingga model regresi mencukupi nilai normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.2

Gambar tersebut menjelaskan bahwasanya model regresi sudah memadai karena sudah didapatkan hingga data tersebut cenderung normal.



Gambar 3.3

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Dari uji pendistribusian normal, hasil data tersebut mampu disebut sudah distribusi normal dikarenakan data yang diperoleh tidak mengarah ke kanan dan kiri.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja karyawan
N		22	22
Normal Parameters ^a	Mean	103.3636	91.7727
	Std. Deviation	7.37787	7.47014
Most Extreme Differences Absolute		.283	.194
	Positive	.184	.135
	Negative	-.283	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z		1.329	.910

Asymp. Sig. (2-tailed)	.058	.379
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Diolah SPSS 16,0

Dari meninjau tabel tersebut, kesimpulan yang dapat diambil bahwa nilai sign. > 0.05, dimana menampilkan bahwasanya data termasuk normal dikarenakan nilai kolmogorov smirnov yang tidak signifikansi (Asymp. Sig) 2-Tailed) > 0.05).

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini diterapkan dengan tujuan pengujian model regresi yang diperoleh hubungan antara variabel setiap independen satu sama lain. Model regresi yang baik merupakan tidak adanya model pengaruh yang muncul pada multikolinearitas terhadap sebuah model regresi yang mampu ditinjau berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor serta tolerance.

Tabel 3.7 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

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

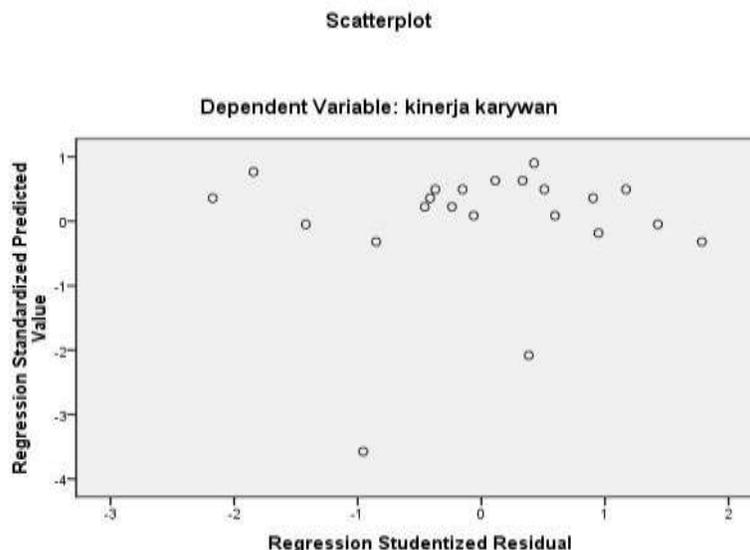
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwasanya taraf tolerance > 0.10 yang berarti tidak adanya multikolinearitas terhadap pengujian data. Bila tolerance < 0.10 berarti terjadinya multikolinearitas. Serta taraf VIF > 0.10 berarti tidak adanya multikolinearitas, sedangkan bila taraf VIF < 0.10 berarti adanya multikolinearitas terhadap pengujian data.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini mempunyai target dalam melihat adanya model regresi yang tidak sama pada variance melalui residual satu setiap pengamatan satu samalainnya. Hasil olahan data dengan SPSS analisis yang mendeteksi terdapat permasalahan dari pengujian pada penelitian ini yaitu menerapkan grafik scatterplot serta pengujian

glejser, dimana untuk mengambil keputusan dengan pendekatan yang diterapkan yaitu meninjau pembentukan pola dari berbagai titik di grafik.



Gambar 3.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Berdasarkan gambar tersebut, menampilkan bahwasanya berbagai titik yang tersebar serta tanpa adanya pembentukan pola secara pasti, dengan demikian mampu disimpulkan tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Pengujian ini berguna dalam melihat terjadinya hubungan dari suatu periode t dan periode terdahulu.

Tabel 3.8 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data diatas bahwasanya taraf dW senilai 1.832, dimana hasil tersebut dilakukan perbandingan pada taraf tabel signifikansi 5% dengan (n=22) serta total seluruh variabel independen K=1. Dikarenakan daw berada pada dU serta (4-dU) senilai $1.428 < 1.892 < 2.571$, kesimpulan yang dapat diambil bahwasanya H0 ditolak atau kegagalan menolak H0 yang berarti tidak terdapat autokorelasi ataupun tidak adanya auto negatif ataupun positif terhadap pengujian data.

5) Uji Linearitas

Pengujian ini memiliki tujuan dalam melihat dua variabel yang memiliki korelasi linear dengan signifikansi ataupun tidak. Data yang baik harus memiliki korelasi dari variabel (X) serta (Y) yang linear.

Tabel 3.9 Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

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

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

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

c. Uji Regresi Sederhana

Pengolahan data SPSS yang dihasilkan mengenai efek variabel gaya kepemimpinan pada variabel kinerja karyawan dalam pandangan syariah terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 3.10 Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8.870	14.318		.619	.543
	Kepemimpinan islam	.802	.138	.792	5.804	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Berdasarkan tabel tersebut, mampu ditinjau kolom B pada Constanta (a) yaitu 8.870 sedang nilai Trus (b) yaitu 0.802 hingga penulisan regresi dengan persamaan berikut.

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 8.870 + 0.802x$$

Koefisien b disebut koefisien arah regresi serta menampilkan rata-rata variabel Y yang diubah dan masing-masing variabel X dengan satuan yang diubah. Hal tersebut adalah jika b dengan tanda positif yang bertambah dan tanda negatif yang menurun. Terjemahan dari persamaan berikut yaitu:

1. Konstanta senilai 8.870 menjelaskan bahwasanya apabila tidak terdapat hasil Trust maka taraf Partisipasi senilai 8.870
2. Koefisien regresi X senilai 0.802 menjelaskan bahwasanya masing-masing 1 nilai Trust yang ditambahkan, maka taraf Partisipasi mengalami penambahan senilai 0.802

Tidak hanya menampilkan persamaan regresi output, tetapi juga menggambarkan pengujian signifikan dengan pengujian t guna melihat apakah terdapat efek yang signifikan variabel (X) dan (Y).

d. Uji Parsial t Hitung (Uji t)

Dilakukan Pengujian tingkatan signifikan pada pengujian t hipotesa parsialnya untuk memperoleh taraf perhitungan koefisien (rxy) dengan berikut:

Bila t hitung > t tabel, berarti ada efek yang nyata dengan parsial dan;

Bila t hitung < t tabel, berarti tidak ada efek yang nyata dengan parsial.

Tabel 3.11 Hasil Uji t Hitung Coefficientsa

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

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Uji data yang diperoleh dari tabel diatas menunjukkan bahwasanya taraf signifikansi probability $0.000 < 0.05$ artinya penolakan H_a dan H_o , sehingga terdapat efek dari gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan serta pengujian $t \ 5.804 > 2.073$ yaitu penolakan H_o dan penerimaan H_a sehingga terdapat efek dari gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan. Karena di dalam kepemimpinan sangat dipengaruhi faktor lain selain faktor pribadi, pengembangan karir, team, sistem kerja, tetapi juga faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor komunikasi, dan faktor lingkungan.

e. Uji Determinasi

Melihat tingkat peran ataupun persentase efek harga pada kepuasan konsumen dalam pandangan syariah, sehingga mampu dilihat pengujian ini dengan berikut:

Tabel 3.11 Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Taraf R Square 0.627 ataupun 62.7% menampilkan kisaran 62.7% mempengaruhi kepemimpinan (X) dari kinerja karyawan (Y) sedangkan sisa dari hasil yaitu 37,3% karena pengaruh dari variabel yang tidak diuji pada penelitian.

Menurut penelitian Hariati, berbagai faktor yang memberikan pengaruh kinerja karyawan yakni faktor kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, serta sekitarnya. Berdasarkan teori tersebut maka sebesar 37.3% kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel faktor diatas.

b. Pembahasan

Dari hasil uji regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + Bx$$

$$= 8870 + 0,802 x$$

1. Konstanta senilai 8.870 menjelaskan bahwasanya apabila tidak terdapat hasil Trust maka taraf Partisipasi senilai 8.870
2. Koefisien regresi X senilai 0.802 menjelaskan bahwasanya masing-masing 1 nilai Trust yang ditambahkan, maka taraf Partisipasi mengalami penambahan senilai 0.802

Berdasarkan tabel pengujian t yang sudah dilaksanakan terhadap variabel kepemimpinan, didapatkan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} = 5.804$ sementara itu $t_{tabel} = 2.073$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti adanya korelasi secara nyata pada gaya kepemimpinan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, menampilkan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta nyata pada kinerja karyawan di PT Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dalam Islam, pemimpin adalah bagian yang penting dan esensial. Pemimpin mempunyai status paling tinggi untuk umat Islam dan berperan secara jelas untuk peraturan lingkup dan tindakan. Kepemimpinan Islami yaitu suatu pemimpin yang bersikap atas dasar syariat Allah, maka dari itu pemimpin harus seseorang yang mengetahui tentang prinsip syariat. Sesudah wafatnya para khalifah dan juga imam, kepemimpinan haruslah dibentuk majelis fukaha. Dengan adanya hal tersebut maka gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat di PT Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Pengujian determinasi taraf R Square 0.627 ataupun 62.7% menampilkan kisaran 62.7% mempengaruhi oleh kepemimpinan sedangkan sisa dari hasil karena pengaruh dari variabel yang tidak diuji pada penelitian. Menurut penelitian Hariati, berbagai faktor yang memberikan pengaruh kinerja karyawan yaitu faktor kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan lingkungan. Berdasarkan teori tersebut maka sebesar 37.3% kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel faktor diatas.

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sederhana yakni:
 $Y = 8870 + 0.802x$. Berdasarkan persamaan tersebut mampu dijelaskan bahwasanya 8.870 adalah taraf konstanta a yang menampilkan bila variabel gaya kepemimpinan konstan ataupun stabil berarti kinerja karyawan 8.870. Bila terjadinya variabel gaya kepemimpinan yang meningkat menjadi satu kesatuan, berarti kinerja karyawan meningkat mencapai 0.802.
2. Uji data yang diperoleh dari tabel diatas menunjukkan bahwasanya taraf signifikansi probability $0.000 < 0.05$ artinya penolakan H_a dan H_o , sehingga terdapat efek dari gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan serta pengujian $t \ 5.804 > 2.073$ yaitu penolakan H_o dan penerimaan H_a sehingga terdapat efek dari gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.
3. Taraf R Square 0.627 ataupun 62.7% menampilkan kisaran 62.7% mempengaruhi kepemimpinan (X) dari kinerja karyawan (Y) sedangkan sisa dari hasil yaitu 37,3% karena pengaruh dari variabel yang tidak diuji pada penelitian. yaitu: faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dendawijaya, L. (2005). *Manajemen Perbankan, Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jakad Publishing.
- Oktafien, S. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Wacana Kerja*, 2(2), 8.
- Orocomna, C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 4.
- Rachmaningtyas, T. A. (2016). Pelaksanaan Audit Operasional Atas Kinerja SDM Bagian Pemasaran PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(3).
- Rivai, V. (2010). *Islamic Banking : Sebuah Teori, Konsep dan Aplikasi*. Bumi Aksara.
- Sulhan dan Elly Siswanto. (2008). *Manajemen Bank Konvensional dan Syariah*. UIN Malang Press.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Wilson, B. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wirosa. (2009). *Produk Perbankan Syariah*. LPFE Usakti.