

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Kcp Stabat

Faisal Amir

STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat
Email: faisalamri12348@gmail.com

Khairunnisa

STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat
Email: Khairunnisa@stajjm.ac.id

Alamat: Jl. Syekh. M. Yusuf No.24 Pekan Tanjung Pura Kec. Tj. Pura Kabupaten Langkat
Korespondensi penulis: faisalamri12348@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu organisasi termasuk dalam mengelola perbankan syariah. Kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan berdampak pula pada hasil kerjanya. Penelitian ini dilakukan di bank Sumut syariah kantor cabang pembantu stabat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan dengan cara observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumut Syariah KCP Stabat, sedangkan Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 yaitu para karyawan yang ada di karyawan Bank Sumut Syariah KCP Stabat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji statistik menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel bebas yang diteliti yaitu *kepemimpinan* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat. Pengaruh Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% (100% - 83,4%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Kepemimpinan memiliki arah yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Bank Sumut Syariah

LATAR BELAKANG

Pengelolaan perusahaan tentunya membutuhkan kepiawaian dari pemimpin yang mengelolanya dan kerjasama yang baik diantara pimpinan dan karyawan. Hubungan tidak hanya didasarkan pada atasan dan bawahan, namun harus ditanamkan sebuah hubungan tim kerja yang saling mendukung satu dengan lainnya. Begitu juga dalam pengelolaan perbankan baik perbankan konvensional maupun perbankan syariah. Agar perbankan mampu tumbuh dan berkembang dengan baik maka dibutuhkan kepemimpinan yang mampu membawa perusahaan perbankan memberikan pelayanan terbaiknya sebab perbankan berhubungan langsung dengan nasabah yang merupakan penentu bagi keberlangsungan perbankan itu sendiri (Kasmir, 2018).

Tanggung jawab sebagai pemimpin harus dilakukan dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas secara tepat. Apabila selesai pada satu pekerjaan, maka harus bersungguh-sungguh dalam menjalankan dan mengerjakan kerja atau tanggungjawab lainnya. Hal ini menunjukkan perilaku profesional dalam bekerja yang ditunjukkan seseorang. Kita dapat melihatnya dalam surah Al-Insyirah ayat 7-8 berikut: Artinya: Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap (RI, 2010).

Persaingan di era global dan juga persaingan antara perbankan konvensional dengan perbankan syariah menuntut pengelola perbankan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menjadi alasan bagi perbankan untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan perbankan (Prabu, 2011). Oleh sebab itu, segala potensi yang mendukung perkembangan dan kemajuannya harus diperhatikan dan ditingkatkan kualitasnya seperti kepemimpinan di perbankan tersebut dan karyawan yang ada.

Pemimpin dan karyawan adalah orang yang diberikan amanah, maka harus bertanggungjawab atas amanah yang diberikan dengan bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan amanah. Rasulullah juga telah menegaskan bahwa suatu pekerjaan harus dikerjakan oleh yang ahli sehingga dapat terlaksana dengan baik dan tidak mengalami kehancuran, sabda Beliau :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
إِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ
إِذَا أُسْنِدَ رَاهِبٌ أَوْ هَرِيرَةٌ (الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ)

Artinya:“ Dari Abu Hurairah. RA, bersabda Rasul SAW, :Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; ‘Bagaimana maksud amanat disia-siakan? ‘ Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu (Bukhary, 2001).”

Hadits di atas menjelaskan bahwa amanah yang diberikan harus diberikan pada orang yang paham terhadap amanah tersebut. Perusahaan perbankan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa di sebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan yang ada diperbankan itu sendiri. Hampir di semua perusahaan termasuk pada perbankan konvensional mempunyai tujuan untuk

memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Berbeda dengan perbankan syariah yang pengelolaannya berdasarkan prinsip syariah yang tujuan utamanya sebagai wujud ibadah kepada Allah Swt dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan pada bank Sumut syariah KCP Stabat yang merupakan perbankan syariah yang bergerak dibidang jasa keuangan sesuai syariat Islam. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang keuangan syariah, dibutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga mampu bersaing dengan perbankan konvensional maupun perusahaan jasa keuangan lainnya. Selain itu, perbaikan sumber daya manusia di dalam perbankan syariah yaitu karyawan penting dilakukan. Kinerja karyawan harus dimaksimalkan sehingga layanan yang diberikan pada nasabah akan lebih baik.

Setiap perusahaan tentunya memiliki karyawan, termasuk pada perbankan syariah. “Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting bagi perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional dijalankan oleh karyawan, sehingga apabila kinerja karyawan menurun sedikit banyak akan memberikan dampak bagi kinerja perusahaan” (Hasni, 2020). Keberadaan karyawan sangat penting agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik. agar karyawan bekerja maksimal maka perlu kepemimpinan yang baik pula.

Kenyataan di lapangan masih sering ditemukan bahwa cukup banyak karyawan yang tidak optimal bekerja. Tidak tercapainya target karyawan disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan peran serta pemimpin dalam mendukung kerja karyawan. Permasalahan tersebut harus diselesaikan agar kerja masing-masing dapat maksimal dilakukan baik pimpinan maupun karyawan. Karyawan harus mendapatkan dukungan atau kerja sama dari atasannya begitu sebaliknya karyawan harus menunjukkan kinerja yang optimal kepada pimpinan.

Karyawan harus didukung agar kinerja yang dilakukan sesuai harapan. “Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin berupaya mendapatkan dukungan penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan akan memberikan efektivitas yang tinggi pada kinerja pegawai” (Hasni, 2020).

Apabila hubungan yang baik mampu dibangun oleh pemimpin maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, namun keberadaan pola kepemimpinan yang dapat memberikan kepuasan

bagi karyawan juga sangat diperlukan dalam suatu organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis memilih bank Sumut KCP Stabat sebagai tempat penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumut Syariah KCP Stabat, sedangkan Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 yaitu para karyawan yang ada di karyawan Bank Sumut Syariah KCP Stabat. Metode pengumpulan data dengan menggunakan instrumen angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. Data angket atau skala *likert* yang telah di modifikasi dengan penilaian sebagai berikut: Sangat Setuju skor 5, Setuju skor 4, Netral skor 3, Tidak Setuju skor 2, dan Sangat Tidak Setuju skor 1. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis melalui rumus korelasi *Product Momen* (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan memiliki arah yang positif terhadap kinerja karyawan pt. Bank sumut kcp stabat. Artinya semakin kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang ada maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pt. Bank sumut kcp stabat. Begitupun sebaliknya, apabila kepemimpinan yang diberikan tidak sesuai maka akan mengurangi kinerja karyawan pt. Bank sumut kcp stabat. Adapun hasil pengolahan data dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank sumut syariah, sebagai berikut:

1. Uji t pada Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Syariah

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut :

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

Sebelum melakukan uji t, terlebih dahulu harus diketahui nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} yang diperoleh dibandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS 22.0. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} : $t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$

- α : Nilai Siginifikasi
- n : Jumlah Sampel Penelitian
- k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai t_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = t (0,05/2; 20-2-1)$$

$$t_{tabel} = t (0,025; 17)$$

$$t_{tabel} = 2,10982 \text{ (lihat tabel distribusi tabel t pada lampiran)}$$

Setelah mengetahui nilai t_{tabel} maka langkah selanjutnya mencari t_{hitung} . Pada penelitian ini t_{hitung} diperoleh dari pengolahan data menggunakan program komputer SPSS 22. Berikut nilai t_{hitung} setelah penulis melakukan pengolahan data menggunakan program komputer SPSS 22 :

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-10.219	3.187		-3.206	.005		
<i>Reward dan Punishment Lingkungan Kerja</i>	.556	.135	.502	4.111	.001	.456	2.191
	.539	.130	.506	4.143	.001	.456	2.191

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

2. Uji t Terhadap Variabel *Kepemimpinan (X)*

Hasil yang didapat pada tabel 4.12 variabel *Kepemimpinan (X)* secara statistik menunjukkan hasil signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,01 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,111 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan H_0 1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *kepemimpinan* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat.

a. Uji F

*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Bank Sumut Syariah Kcp Stabat*

Uji F_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Adapun cara pengujian dalam uji F ini, yaitu dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan Tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan melihat nilai signifikansi ($Sig < 0,05$ atau 5 %).

Rumus/Dasar pengambilan keputusan Uji F:

- 1) Jika nilai $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) Jika nilai $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Sebelum melakukan uji F, terlebih dahulu harus diketahui nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai F_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS 22.0. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$F_{tabel} = F(k; n-k)$$

n : Jumlah Sampel Penelitian

k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai F_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F(k; n-k)$$

$$F_{tabel} = F(2; 20-2)$$

$$F_{tabel} = F(2; 18)$$

$$F_{tabel} = 3,55 \text{ (lihat tabel distribusi tabel F pada lampiran)}$$

Tabel 2. Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165.504	2	82.752	64.840	.000^b
Residual	21.696	17	1.276		
Total	187.200	19			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *punishment* dan *reward*

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.13 nilai F_{hitung} diperoleh 64,840 dengan tingkat signifikansi 0,00 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (64,840

>3,55), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *kepemimpinan* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat.

b. Uji Adjusted r square (R^2_{adj})

Koefisien determinasi atau R square (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan berarti bahwa koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Dengan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan maka nilai koefisien determinasi yang disesuaikan itu dapat naik atau turun oleh adanya penambahan variabel baru dalam model. Selengkapnya mengenai hasil uji Adj R^2 dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Adjust R square (R^2_{adj})

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940 ^a	.884	.870	1.130	1.289

a. Predictors: (Constant), *punishment*, *reward*

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah

Besarnya angka adjusted r square adalah 0,870 atau sebesar 87%. Dapat disimpulkan bahwa *kepemimpinan* (X) mempengaruhi Kinerja (Y) karyawan PT. Bank Sumut sebesar 87%, sedangkan sisanya sebesar 13% (100% - 87%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian bahwa Hasil uji statistik menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel bebas yang diteliti yaitu *kepemimpinan* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat. *Pertama*, Pengaruh Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% (100% - 83,4%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. *Kedua*, Kepemimpinan memiliki arah yang

positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat. Artinya semakin kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang ada maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat. Begitupun sebaliknya, apabila kepemimpinan yang diberikan tidak sesuai maka akan mengurangi kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Stabat.

DAFTAR REFERENSI

- Bukhary, A.-I. A. (2001). *Hadits Shahih Bukhary*. Jakarta: Gita Media Press.
- Harahap, S. (2018). *Metodologi iStudi Tokoh Pemikiran Islam*. Jakarta: Istiqomah Mulya Press.
- Hasni, P. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis, Vol.1 No.1 Oktober*, 80-90.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Perbankan, edisi revisi*. Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Prabu, M. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- RI, D. A. (2010). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Pustaka Assalam.