

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK  
ACEH SYARIAH CABANG BANDA ACEH**



**Disusun Oleh :**

**M Haris Sebagust  
NIM. 160603078**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2021 M / 1442 H**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Haris Sebagust

NIM : 160603078

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak Menggunakan karya orang lain tanpa menyebut sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak Melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.***

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat di pertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 Juli 2021

Yang menandatangani,



**M Haris Sebagust**

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**

Disusun Oleh:

M Haris Sebagust  
NIM. 160603078

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya  
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi  
pada Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Pembimbing II

  
T. Syifa F. Nanda., S.E., M.Acc., Ak.  
NIDN. 2022118501

  
Riza Aulia, S.E.I., M.Sc.  
NIP. 198801302018031001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Perbankan Syariah

  
Dr. Nevi Hasnita, S. Ag., M. Ag<sup>1</sup>  
NIP. 197711052006042003

## LEMBAR PENGESAHAN HASIL SIDANG

M Haris Sebagust

NIM. 160603078

Dengan Judul:

### **Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**

Telah Disidangkan Oleh Program Studi Strata Satu (S-1) Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi S-1 Dalam Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal:

Jum'at, 23 Juli 2021 M  
13 Zulhijah 1442 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,

T. Syifa F.N., S.E., M.Acc., Ak.  
NIDN. 2022118501

Sekretaris,

Riza Aulia, S.E.I., M.Sc.  
NIP. 198801302018031001

Penguji I,

Ayumiati, S.E., M.Si  
NIP. 197806152009122002

Penguji II,

Akmal Rizā, S.E., M.Si  
NIDN. 2002028402

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Zaki Fuad, M.Ag  
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Haris Sebagust  
NIM : 160603078  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
Email : harisbagust@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir       KKU       Skripsi       .....

Yang berjudul:

**Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**

Beserta perangkat yang diperlukan. Dengan Hak Bebas Royalti Eksklusif UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 20 Agustus 2021

Mengetahui:

Penulis,

**M Haris Sebagust**  
NIM. 160603078

**T. Svifa F. Nanda, S.E., M. Acc., Ak**  
NIDN. 2022118501

Pembimbing II

**Riza Aulia, S.E.L., M.Sc**  
NIP. 198801302018031001

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah mencurahkan segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**. Shalawat dan salam tidak lupa juga peneliti kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan, saran dan arahan dari berbagai pihak dalam bentuk moral maupun material. Untuk selanjutnya dengan rasa hormat peneliti sampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag selaku Ketua Program Studi. Ayumiati, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi dan juga Penguji I yang telah memberikan bimbingan, saran, dan ilmunya untuk penyempurnaan skripsi ini. Dan Mukhlis, SHI., SE., MH. selaku Operator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Muhammad Arifin, M.Ag., Ph.D selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Teuku Syifa Faridzha Nanda, S.E., M.Acc., Ak., selaku Dosen Pembimbing I dan juga selaku Penasehat Akademik peneliti selama perkuliahan yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan sabar yaitu arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan Riza Aulia, S.E. I., M. Sc selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan sabar yaitu arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Akmal Riza, S.E., M.Si, selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan, saran, dan ilmunya untuk penyempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh dosen-dosen dan para staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya kepada dosen-dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada peneliti selama peneliti mengikuti perkuliahan.
7. Para pihak PT. Bank Aceh Syariah baik Kantor Pusat yang telah menjembatani peneliti dengan pihak PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh dan juga para pihak PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, agar penelitian ini berjalan dengan lancar.

8. Ibunda tercinta Nurjannah, S.Pd.I, yang senantiasa selalu memberikan doa, cinta, kasih sayang, pengorbanan, didikan, dukungan moral maupun materil yang tiada hentinya bahkan tiada suatu hal pun yang mampu peneliti lakukan untuk membalasnya. Dan kepada 3 orang adik tersayang M Fariz Rizki, M Rafli Fathurrahman dan Nur Aura Ramadhanis yang sudah berjuang serta menjadi motivasi peneliti agar terus semangat dan pantang menyerah sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Kepada seluruh pihak yang telah membantu, mendoakan, memberi nasehat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat peneliti selesaikan.

Semoga Allah SWT membalas segala bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalán kebaikan dan pahala. Peneliti menyadari akan masih banyaknya kekurangan dalam skripsi ini, untuk itu peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. *Amin Ya Rabbal 'Alamin.*

A R - R A

Banda Aceh, 23 Juli 2021  
Peneliti,

M Haris Sebagust

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan  
Kebudayaan Republik Indonesia

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	”
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	”
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ ي	<i>Fathah dan Ya</i>	Ai
◌ِ و	<i>Fathah dan Wau</i>	Au

Contoh :

كَيْف : *Kaifa*

هَوْل : *Haula*

### 3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اِي/اِ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
وِ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh :

قَالَ : *Qāla*

رَمَى : *Ramā*

قِيلَ : *Qīla*

يَقُولُ : *Yaqūlu*

### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

*Ta marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

*Ta marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/  
al-MadīnatulMunawwarah*

طَلْحَةُ : *Ṭalḥah*



## ABSTRAK

Nama : M Haris Sebagust  
NIM : 160603078  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh  
Pembimbing I : Teuku Syifa Faridzha Nanda, S.E., M.Acc., Ak.  
Pembimbing II : Riza Aulia, S.E. I., M. Sc.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dari 58 responden yaitu karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dengan metode angket. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi pada penelitian ini adalah PT. Bank Aceh Syariah agar terus meningkatkan eksistensi kinerja karyawannya meskipun di tengah pandemi COVID-19 dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPEL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN HASIL SIDANG</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>15</b>
2.1 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	20
2.2 Kepemimpinan Islami.....	22
2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islami .....	26
2.2.2 Indikator Kepemimpinan Islami .....	26
2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Islami .....	27
2.3 Motivasi Kerja .....	29

2.3.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	33
2.3.2	Indikator Motivasi Kerja.....	34
2.3.3	Karakteristik Motivasi Kerja .....	36
2.4	Nilai-Nilai Agama Islam Tentang Kerja.....	37
2.5	Penelitian Terkait.....	38
2.6	Kerangka Berpikir .....	46
2.7	Pengembangan Hipotesis.....	47
2.7.1	Keterkaitan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.7.2	Keterkaitan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	48
2.7.3	Keterkaitan Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Bersamaan.....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>50</b>
3.1	Rancangan Penelitian.....	50
3.2	Lokasi Penelitian .....	51
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
3.3.1	Populasi Penelitian.....	51
3.3.2	Sampel Penelitian .....	51
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.4.1	Sumber Data .....	52
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5	Skala Pengukuran .....	54
3.6	Variabel Penelitian.....	55
3.6.1	Variabel Bebas .....	57
3.6.2	Variabel Terikat .....	57
3.7	Uji Keabsahan Data .....	58
3.7.1	Uji Validitas .....	58
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	59
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	59
3.8.1	Uji Normalitas.....	59
3.8.2	Uji Multikolinearitas.....	61
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas .....	61
3.9	Analisis Regresi Linear Berganda .....	61

3.10	Pengujian Hipotesis .....	62
3.10.1	Uji t .....	63
3.10.2	Uji F .....	63
3.11	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 65**

4.1	Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah.....	65
4.2	Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh .....	68
4.3	Karakteristik Responden.....	69
4.3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
4.4	Deskriptif Variabel Penelitian .....	71
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan .....	72
4.4.2	Variabel Kepemimpinan Islami .....	74
4.4.3	Variabel Motivasi Kerja.....	75
4.5	Hasil Pengujian Keabsahan Data.....	78
4.5.1	Uji Validitas .....	78
4.5.2	Uji Reliabilitas .....	81
4.6	Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	82
4.6.1	Uji Normalitas.....	82
4.6.2	Uji Multikolinieritas .....	84
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas .....	85
4.7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	86
4.8	Hasil Pengujian Hipotesis.....	87
4.8.1	Uji Parsial (Uji t).....	87
4.8.2	Uji Simultan (Uji F).....	88
4.9	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89
4.10	Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
4.10.1	Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan .....	90
4.10.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	91
4.10.3	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran .....	94
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>96</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>104</b>



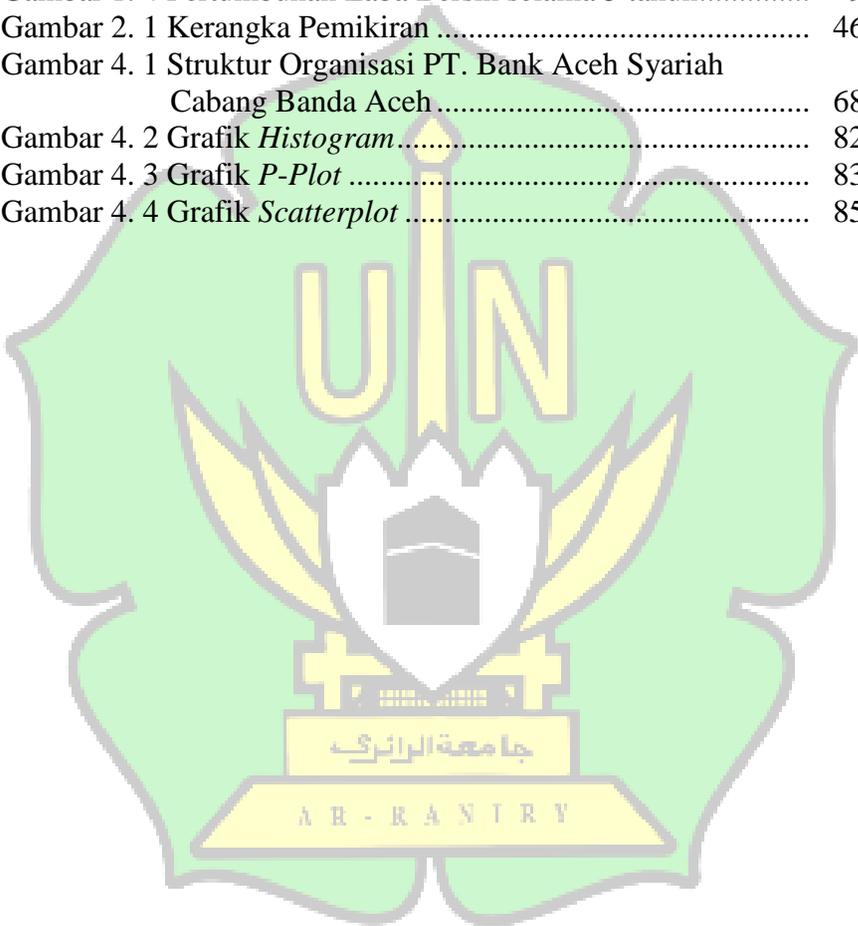
## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terkait.....	38
Tabel 3. 1	Variabel, Definisi Dan Skala.....	55
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	70
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Tabel 4. 4	<i>Interval</i> Penilaian Jawaban.....	72
Tabel 4. 5	Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	72
Tabel 4. 6	Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepemimpinan Islami .....	74
Tabel 4. 7	Hasil Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	76
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami .....	78
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	79
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	80
Tabel 4. 11	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	81
Tabel 4. 12	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	84
Tabel 4. 13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
Tabel 4. 14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	86
Tabel 4. 15	Hasil Uji Parsial.....	87
Tabel 4. 16	Hasil Uji Simultan (ANOVA) .....	88
Tabel 4. 17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	89



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Aset selama 5 tahun.....	8
Gambar 1. 2 Pertumbuhan Pembiayaan selama 5 tahun .....	8
Gambar 1. 3 Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga selama 5 tahun...	8
Gambar 1. 4 Pertumbuhan Laba Bersih selama 5 tahun.....	9
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	46
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh .....	68
Gambar 4. 2 Grafik <i>Histogram</i> .....	82
Gambar 4. 3 Grafik <i>P-Plot</i> .....	83
Gambar 4. 4 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	85



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	104
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	109
Lampiran 3 Hasil <i>Output</i> Data Dari IBM SPSS .....	116
Lampiran 4 Biodata .....	126



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era *modern* seperti sekarang ini persaingan pada dunia perbankan mengalami peningkatan yang sangat besar, baik pada perbankan syariah maupun perbankan konvensional. Keadaan perekonomian di era ini pun semakin terbuka, sehingga membuat persaingan dalam dunia perbankan semakin ketat. Semakin ketatnya persaingan perbankan di Indonesia, menuntut sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal dan terus meningkatkan kualitasnya. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keberhasilan kinerja suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik tercipta dengan melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional (Rahman & Solikhah, 2016).

Pada kondisi saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya (Hanafi & Yohana, 2017). Perkembangan ekonomi saat ini menuntut pelaku usaha meningkatkan upaya kinerja karyawan yang tinggi guna pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Agar suatu perusahaan dapat mendapatkan hasil yang maksimal diperlukan

perhatian terhadap faktor sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan diukur dengan kinerja, seberapa baik karyawan melaksanakan tugas yang diberikan ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2015:3).

Menurut Ningtyas et al., (2018), kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan perusahaan yang sudah direncanakan. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017:18) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, sehingga kinerja memiliki peranan penting bagi peningkatan kemajuan dan perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sunanda (2020) dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu: (1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman.

Demografis: umur, etnis, jenis kelamin. (2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur. (3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Maka dari itu faktor-faktor yang dipilih dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Islami dan motivasi kerja.

Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Didalam Al-Qur'an banyak membahas tentang kehidupan sosial dan politik salah satunya adalah kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain: *khalifah*, *imam* dan *ulil amri* (Zuhdi, 2014). Kepemimpinan merupakan unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup, ini merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin (Harahap, 2017).

Menurut Ferryanto & Zaki (2015) kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berpikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa di sini. Seorang pemimpin juga

harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berpikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya, sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya (Sumadi & Muliasari, 2019). Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dicontohkan dalam Islam adalah model terbaik. Model kepemimpinan yang disebut dengan *Prophetic leadership* yang contoh nyatanya adalah orang teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW (Harahap, 2017).

Kepemimpinan dianggap sebagai faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan demikian pula sebaliknya. Tugas utama seorang pemimpin harus dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif, mengelola dan memberdayakan karyawan sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, kemampuan dan prestasi kerja meningkat.

Dalam peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik oleh perusahaan agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan giat. Motivasi di sini adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang. Jenis motivasi yang dapat

ditingkatkan diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif di sini adalah dimana seorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau kompensasi kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu dimana pimpinan memotivasi karyawan dengan memberi hukuman, misalnya dengan pengurangan gaji bulanan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (Hasibuan, 2016:150).

Motivasi merupakan hal penting bagi pemimpin karena pemimpin harus berperilaku tertentu untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, motivasi tidak dapat diukur dan diamati secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang tampak. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Yatipai et al., 2015). Motivasi kerja dalam Islam adalah menuntut setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan bekerja keras yang dibarengi dengan sikap optimisme yang tinggi. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal tersebut termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala sesuai dengan QS. Ar-Ra'd [13]:11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Ra’d [13]:11)

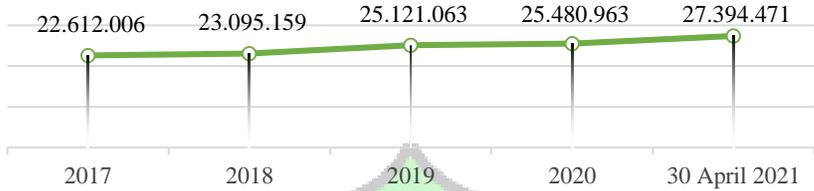
Dalam menciptakan perusahaan yang sukses, dibutuhkan seorang pemimpin yang bersifat kepemimpinan Islam dan dapat memotivasi karyawannya. Selain motivasi timbul dari diri seseorang, motivasi dari seorang pemimpin atau pihak dalam lingkungan sekitar juga dapat memotivasi agar produktivitas kinerja karyawan selalu meningkat. Dari pemikiran tersebut didapatkan bagaimana supaya kinerja karyawan meningkat dan menerapkan kepemimpinan Islami dan motivasi kerja (Magfiroh, 2012).

Bank Aceh Syariah yang dulunya bernama Bank Pembangunan Daerah Aceh/BPD Aceh) adalah satu-satunya bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Aceh. Bank Aceh Syariah sudah beroperasi di Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh dan di luar Aceh. Bank Aceh Syariah ini berpusat di Kota Banda Aceh yang didirikan pada tahun 1973 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Aceh. Pihak Bank Aceh menyurati sekitar satu juta nasabah bank itu yang

memiliki tabungan atau deposito di bawah Rp. 200 juta, sekaligus juga kepada 400.000 lebih debitur (Aceh Tribun, 2016). Surat tersebut berisi tentang konversi bank dari sistem konvensional ke syariah yang sudah terwujud 19 September 2016 menjadi PT Bank Aceh Syariah.

Dalam memasuki tahun ke 5 pasca konversi menjadi bank umum syariah kinerja keuangan Bank Aceh Syariah terus menunjukkan tren pertumbuhan yang positif. Pencapaian kinerja keuangan secara umum sangat menggembirakan. Di tengah kondisi pandemi *Covid-19* lalu, Bank Aceh bahkan sukses melewati tahun 2020 dengan capaian kinerja tetap tumbuh positif dan hal ini dibuktikan dengan pencapaian beberapa indikator utama keuangan pada periode tutup buku 31 Desember 2020 dengan membukukan raihan Laba Bersih Rp 333,2 miliar dan total aset Rp 25,5 triliun. Di samping itu pada periode 2020 Pembiayaan yang disalurkan mencapai Rp 15,3 triliun dan penghimpunan Dana Pihak Ketiga (DPK) mencapai Rp 21,6 triliun. Memasuki triwulan ke II periode 30 April 2021 pencapaian Laba Bersih telah menembus angka Rp 119,8 miliar dan total aset telah menembus angka Rp 27,4 triliun. Di samping itu pada triwulan ke II periode 30 April 2021 Pembiayaan yang disalurkan telah mencapai Rp 15,5 triliun dan penghimpunan Dana Pihak Ketiga (DPK) telah mencapai Rp 23,7 triliun (Bank Aceh, 2021).

**Gambar 1. 1**  
**Pertumbuhan Aset selama 5 tahun**



Sumber : Bank Aceh, 2021

**Gambar 1. 2**  
**Pertumbuhan Pembiayaan selama 5 tahun**



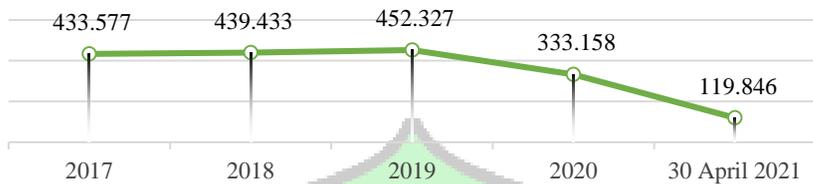
Sumber : Bank Aceh, 2021

**Gambar 1. 3**  
**Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga selama 5 tahun**



Sumber : Bank Aceh, 2021

**Gambar 1. 4**  
**Pertumbuhan Laba Bersih selama 5 tahun**



*Sumber : Bank Aceh, 2021*

Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja karyawan, maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh diantaranya adalah motivasi kerja, kepemimpinan dalam organisasi dan lain-lain. Hal ini karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Fachreza et al., 2018).

Kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah hal yang saling berhubungan dan saling melengkapi serta mempunyai dampak yang baik bagi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan akan menurun apabila kurangnya motivasi pada setiap individu karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan tersebut mempunyai dorongan tinggi maka hasil kerja para karyawan akan bisa meningkat pula. Kinerja karyawan serta pemimpin yang baik dapat memberikan keuntungan sendiri

bagi perusahaan karena karyawan merasa nyaman serta mampu memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan sehingga memberikan dampak yang positif bagi kinerja perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh saat ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai target kerja yang diharapkan oleh organisasi, di samping itu banyak pegawai yang menjalankan tugas dan fungsi masing-masing belum sesuai pengetahuan manajemen yang dimilikinya, terutama tidak tercapainya realisasi pekerjaan yang telah menjadi target organisasi, sehingga memunculkan berbagai persepsi atau tanggapan di masyarakat bahwa kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh masih relatif rendah karena tidak semua target kerja sesuai dengan realisasi (Dez, 2019).

Hanafi & Yohana (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat, maka dalam hal ini bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana, semakin tinggi motivasi dari karyawan maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh karena hal tersebut hendaknya perusahaan mencari cara untuk menumbuhkan kembali motivasi dari karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kurniawan (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan seseorang tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya, akan tetapi juga

kemampuannya menjalankan kebijakan perusahaan melalui cara atau gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Menurut Maghfiroh (2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut membahas maksudkan untuk meneliti seberapa besar kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi hasil kerja para karyawan. Sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Islami secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh secara parsial.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh secara parsial.
3. Mengetahui kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh secara simultan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi dan pengetahuan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Serta ini menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sekaligus menjadi masukan bagi perusahaan yang terkait

dengan penerapan kepemimpinan Islami dan motivasi kerja serta sebagai masukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Serta sebagai edukasi dan informasi untuk mengetahui hal-hal mengenai kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dan penjelasan tentang pokok permasalahan yang akan dibahas, maka skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: STUDI KEPUSTAKAAN**

Pada bab ini membahas tentang landasan teori dari kinerja karyawan, kepemimpinan Islami, motivasi kerja, pandangan Islam terhadap kerja, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini, akan dibahas tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan skripsi yaitu rancangan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum penelitian, hasil penelitian serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan dan menjelaskan implikasinya, pembahasan hasil analisa data dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang penutup dari pembahasan penelitian yang memuat kesimpulan dan saran atau rekomendasi.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2015:91). Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017:9). Kinerja merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Furtwengler (2011:37) menjelaskan bahwa menilai kinerja individu dalam suatu organisasi wujudnya dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan secara kuantitas berupa banyaknya pekerjaan yang dihasilkan, secara kualitas mutu kerja yang dihasilkan, selalu

mempertimbangkan efisiensi kerja menurut penggunaan waktu kerja dan secara efektif selalu melihat manfaat kerja yang dihasilkan serta patuh pada aturan organisasi (Ma'mun, 2012).

Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik (Fachreza et al., 2018). Menurut Hanafi & Yohana (2017) Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dan tentang

apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Rahman & Solikhah, 2016).

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu (Hanafi & Yohana, 2017).

### **2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sunanda (2020) dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu: (1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin. (2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur. (3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Menurut Riyadi & Rokhim (2017) uraian rinci faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor personal/individual**

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

## 2. Faktor kepemimpinan

Meliputi kualitas aspek manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada para pegawai.

## 3. Faktor Team

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.

## 4. Faktor Kontekstual (situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya sebagai berikut :

### 1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu: (1) Kemampuan dan keterampilan kerja; (2) Motivasi dan etos kerja.

### 2. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja diantaranya dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

### 3. Dukungan Manajemen

Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi karyawan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa yang mempengaruhi kinerja bukan hanya dari satu faktor saja, tetapi meliputi faktor-faktor yang lain seperti faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem, dan konseptual, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan, maka setiap kebijakan yang dibuat harus dipertimbangkan dengan baik agar kebijakan tersebut tidak memberatkan karyawan dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja, oleh karena itu kebijakan yang dibuat harus ada kesepakatan yang jelas dengan karyawan.

#### 2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan karyawan sesuai dengan misi lembaga, apakah karyawan menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental, fisik, emosi dalam bekerja dan apakah karyawan memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, keterampilan dalam pengalaman dalam bekerja (Jamil, 2016).

Menurut Fadillah et al. (2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

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

### **2.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Poniarsih, 2019).

Berikut ini adalah beberapa karakteristik kinerja menurut Yuniarto & Waruwu (2017) yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

## 2.2 Kepemimpinan Islami

Istilah kepemimpinan dapat diartikan secara etimologi (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata “pimpin”. Dengan mendapat awalan me- menjadi “memimpin” maka mempunyai arti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Kata memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakannya disebut sebagai pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa penambahan awalan ke- dan akhiran -an pada kata pemimpin. Kepemimpinan merupakan peranan sentral dalam menggerakkan sebuah keorganisasian dalam mencapai suatu tujuan (Bashori, 2016).

Kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu upaya dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi agar orang lain tersebut mau melaksanakannya, dan untuk itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan perusahaan. Lingkup kepemimpinan tidak hanya terbatas pada permasalahan internal organisasi, melainkan juga mencakup permasalahan eksternal (Harahap, 2017).

*Imamah* atau kepemimpinan Islami adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai

umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya (Harahap, 2017).

Kepemimpinan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhai Allah SWT. Jadi kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhai Allah SWT. Seperti yang telah dijelaskan dalam buku Hadari Nawawi yang menjelaskan secara kompleks tentang kepemimpinan menurut Islam. Kegiatan ini bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama hidup di dunia dan di akhirat kelak. Seperti firman Allah SWT di dalam QS. Al-A'raf [7]:43 sebagai berikut:

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غَلٍّ تَجْرِي مِن تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ ۖ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ  
الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنَّ هَدَانَا اللَّهُ ۗ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلُ رَبِّنَا  
بِالْحَقِّ ۖ وَنُودُوا أَن تِلْكَمُ الْجَنَّةُ أُوْرثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Kami cabut segala macam dendam yang berada di dalam dada mereka; mengalir di bawah mereka sungai-sungai dan mereka berkata: "Segala puji bagi Allah yang telah menunjuki kami kepada (surga) ini. Dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalau Allah tidak memberi kami petunjuk. Sesungguhnya telah datang rasul-rasul Tuhan kami, membawa kebenaran". Dan diserukan kepada mereka: "Itulah surga yang diwariskan kepadamu, disebabkan apa yang dahulu kamu kerjakan" (QS. Al-A'raf [7]:43).

Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagian setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi *khalifah* Allah (wakil Allah) di muka bumi QS. Al-Baqarah [2]:30 (Harahap, 2017):

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (QS. Al-Baqarah [2]:30).

*Khalifah* bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai *Abdullah* (hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konsepsional. Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman dalam QS. Al-Baqarah [2]:31 (Harahap, 2017):

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ  
إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

Artinya: “Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar” (QS. Al-Baqarah [2]:31).

Uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa, kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Kepemimpinan yang dikonsepsikan Al-Qur'an merupakan suatu hal yang sangat mendasar, untuk mengelola hubungan sesama manusia maupun alam lingkungannya. Tipe *leadership* yang dikemukakan Al-Qur'an bukan semata-mata hanya mengenai urusan ukhrawi, akan tetapi berkaitan pula dengan urusan duniawi, seperti tijarah, atau perdagangan perindustrian, perniagaan, pemerintah, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau *manage* diri (Harahap, 2017).

Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf (Subhan, 2013)

### **2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islami**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islami yang diambil dari karakteristik pemimpin Islami menurut Sunanda (2020) yaitu:

1. Ketaqwaan kepada Allah.
2. Kejujuran dan moral.
3. Kompetensi dan keluasan ilmu pengetahuan.
4. Kepedulian terhadap rakyat/bawahan.
5. Inspirasi kepada orang lain.
6. Kesabaran.
7. Kerendah hatian.
8. Kemauan untuk musyawarah.

### **2.2.2 Indikator Kepemimpinan Islami**

Terdapat empat indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan (2015), yaitu:

1. Kepercayaan/Integritas  
Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan.
2. Orientasi karyawan  
Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.

### 3. Muhasabah (Retrospeksi)

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.

### 4. Kesabaran

Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

### 2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Islami

Menurut Wijayanti & Meftahudin (2016) kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadits. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan Hadits menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya (Jamil, 2016), yaitu:

1. *Ash-Shidq*, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.
2. *Al-amanah* atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.
3. *Al-Fathanah*, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun.
4. *At-Tabligh*, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan keterbukaan.

Di antara karakteristik pemimpin Islam adalah sebagai berikut (Rivai & Arifin, 2013: 248-263):

1. *Beriman dan bertakwa kepada Allah*. Karena kepemimpinan itu berkait erat dengan pencapaian suatu cita-cita, kepemimpinan harus berada di dalam genggaman tangan seorang pemimpin beriman kepada Allah. Allah SWT sudah dengan tegas melarang kita mengangkat atau menjadikan orang-orang kafir sebagai pemimpin.
2. *Jujur dan bermoral*. Pemimpin Islami haruslah jujur baik kepada dirinya sendiri maupun kepada pengikutnya sehingga akan menjadi contoh terbaik yang sejalan antara perkataan dengan perbuatannya. Selain itu, perlu memiliki moralitas yang baik, berakhlak terpuji, teguh memegang amanah, dan tidak suka bermaksiat kepada Allah seperti korupsi, manipulasi, dusta dan khianat.
3. *Kompeten dan berilmu pengetahuan*. Seorang pemimpin Islami haruslah orang yang memiliki kompetensi dalam bidangnya, sehingga orang akan mengikutinya karena yakin dengan kemampuannya. Selayaknya seorang pemimpin, selain memiliki pengetahuan agama yang dalam juga mempunyai pengetahuan yang luas mencakup pengetahuan tentang administrasi kenegaraan, politik, ekonomi, sosial dan hukum.
4. *Inspiratif*. Pemimpin Islami harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat menimbulkan rasa optimis terhadap pengikutnya.

5. *Sabar*. Seorang pemimpin Islami haruslah bersikap sabar dalam menghadapi segala macam persoalan dan keterbatasan serta tidak bertindak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan.
6. *Rendah hati*. Seorang pemimpin Islami perlu memiliki sikap rendah hati, tidak suka menampakkan kelebihannya (*ria*) dan menjaga agar tidak merendahkan orang lain.
7. *Musyawahah*. Pemimpin yang islami haruslah mencari dan mengutamakan cara-cara dan jalan musyawarah untuk memecahkan setiap persoalan.

### 2.3 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:92) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia,

diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu adalah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah. Motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:

### 1. Motivasi fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen.

#### a. Motivasi Menjaga Diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas dan rasa sakit. Secara tersirat dalam Surat Thaha ayat 117-121 tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi

memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

b. Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis

Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan. Motivasi seksual merupakan dasar pembentukan keluarga dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak. Al-Qur'an menggambarkan betapa beratnya seorang ibu mengandung dan merawat anaknya.

2. Motivasi Psikologis atau Sosial

a. Motivasi Kepemilikan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya, di dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki, berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanan hingga masa yang akan datang.

b. Motivasi Berkompetisi

Berkompetisi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan

mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh didalamnya. Manusia biasa berkompetisi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Qur'an menganjurkan manusia agar berkompetisi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhaan Allah SWT.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Menurut Anoraga (2015) mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu adalah bekerja.

Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya dalam QS. Az-Zumar [39]:39:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.” (QS. Az-Zumar [39]:39)

### 2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Wahab (2012: 36), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain: upah, situasi kerja, kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja, fasilitas kerja, sikap manajemen terhadap karyawan, setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil.

Menurut Sutrisno (2011:116) motivasi sebagai psikologi diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
  - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang baik
  - d. Adanya jaminan pekerjaan

- e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
    - a. Keinginan untuk dapat hidup
    - b. Keinginan untuk dapat memiliki
    - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
    - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
    - e. Keinginan untuk berkuasa.

Menurut Nazmah et al., (2014), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

### **2.3.2 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut teori Abraham Maslow, Indikator Motivasi adalah (Mangkunegara, 2017: 101-102):

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

2. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.
3. Kebutuhan akan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebetulan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan

menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi karyawan peluang untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan.

### **2.3.3 Karakteristik Motivasi Kerja**

Pada kenyataan dalam kehidupan, motivasi mempunyai karakteristik tersendiri yaitu (Harahap, 2017):

#### **1. Majemuk**

Motivasi individu untuk melakukan tindakan, pada dasarnya tidak hanya mengandung satu tujuan saja, melainkan lebih dari satu tujuan. Oleh sebab itu, ada banyak tujuan yang ingin dicapai oleh individu karena adanya motivasi ini.

#### **2. Dapat berubah-ubah**

Karena adanya keinginan yang bermacam-macam, maka hal ini pun akan berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki oleh individu. Bisa saja suatu ketika ia menginginkan kenaikan gaji, tetapi di lain kesempatan ia ingin karirnya naik.

#### **3. Berbeda untuk setiap individu**

Pada dasarnya tidak ada persamaan motivasi antara individu yang satu dengan yang lain. Dua individu yang sama-sama melakukan suatu tindakan tertentu, bias saja yang memotivasi tindakan itu tidak sama.

#### **4. Beberapa tidak disadari.** Ada sementara yang memahami mengapa ia melakukan suatu tindakan. Bisanya karena adanya peristiwa yang menekan keinginan masuk ke dalam bawah sadar,

sehingga ketika muncul suatu tindakan individu tersebut tidak mampu untuk mengenali motivasinya apa.

#### **2.4 Nilai-Nilai Agama Islam Tentang Kerja**

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk akhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka didalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan non materiil. Dengan demikian, karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka upaya yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa). Dengan demikian, hasil dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allahlah yang menentukan hasilnya. Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai ajaran Islam bahwa kalau seseorang bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah maka Allah akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Nilai-nilai agama tersebut akan

mempengaruhi norma maupun etika seorang individu dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja seorang Muslim (karyawan) akan disikapi dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas) (Amaliah et al., 2013).

## 2.5 Penelitian Terkait

Penelitian ini telah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan memperoleh hasil yang berbeda pula, terdapat 6 penelitian terdahulu yang akan menjadi acuan dalam penelitian. Namun terdapat beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian terkait sebelumnya diantaranya:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terkait**

No	Peneliti/Tahun/ Judul penelitian	Variabel/Metode	Hasil Penelitian
1	Harahap (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.	<i>Variabel independent</i> (variabel bebas): Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja Dependent variable (variabel terikat): Kinerja karyawan Menggunakan metode kuantitatif.	Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Sukaramai Medan dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.
2	(Rahman & Solikhah, 2016). Analisis	<i>Variabel independent</i> (variabel bebas):	Rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

Tabel 2. 1 -Lanjutan

No	Peneliti/Tahun/ Judul penelitian	Variabel/Metode	Hasil Penelitian
	Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah.	Rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. <i>Dependent variable</i> (variabel terikat): Kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera.
3	Hanafi & Yohana (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI <i>Life Insurance</i> .	<i>Independent variable</i> (variabel bebas): Motivasi dan Lingkungan Kerja. <i>Dependent variable</i> (variabel terikat): Kinerja karyawan. (Variabel mediasi): Kepuasan kerja. $\gamma$ Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal ( <i>causal effect</i> ) dan jenis data primer.	Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Namun pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dan signifikan, pada variabel lingkungan kerja

Tabel 2. 1 -Lanjutan

No	Peneliti/Tahun/ Judul penelitian	Variabel/Metode	Hasil Penelitian
			<p>terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Begitupun variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Ningtyas <i>et al.</i>, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi.</p>	<p><i>Variable independent</i> (variabel bebas): Motivasi kerja. <i>Dependent variable</i> (variabel terikat): Kinerja karyawan. (Variabel moderasi):</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta motivasi Islam memoderasi</p>

Tabel 2. 1 -Lanjutan

No	Peneliti/Tahun/ Judul penelitian	Variabel/Metode	Hasil Penelitian
		Motivasi Islam. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan kuisioner.	pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.
5	Hakim (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Banjarmasin <i>Post Group</i> ).	<i>Independent variable</i> (variabel bebas): Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik <i>Dependent variable</i> (variabel terikat): Kinerja karyawan ( <i>Intervening variable</i> ): Kepuasan kerja Penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> (penelitian eksplanatori) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Sunanda (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas	<i>Independent variable</i> (variabel bebas): Kepemimpinan Islami,	(1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (2) Religiusitas

Tabel 2. 1 -Lanjutan

No	Peneliti/Tahun/ Judul penelitian	Variabel/Metode	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal).	Religiusitas dan Kepuasan kerja. <i>Dependent variable</i> (variabel terikat): Kinerja karyawan. ( <i>Intervening variable</i> ): Kepuasan kerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;(3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah, 2021.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Dengan variabel kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif, dengan hasil bahwa kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Sukaramai Medan dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan

yaitu saling memiliki variabel yang sama dan perbedaannya terdapat pada Bank yang akan diteliti.

Rahman & Solikhah (2016) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Dengan variabel rotasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu metode pengumpulan datanya saling menggunakan kuesioner dan perbedaan penelitian ini meneliti 4 variabel sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya 3 variabel.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI *Life Insurance*. Dengan variabel motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan hasil bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Namun pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dan signifikan, pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Begitupun variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sumber data yang digunakan hanya data primer saja dan perbedaannya terdapat pada variabel bebas yang akan diteliti.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas et al., (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. Dengan variabel motivasi kerja kinerja karyawan dan motivasi Islam, menggunakan metode wawancara dan Kuisisioner. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta motivasi Islam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sumber data yang digunakan hanya data primer saja dan perbedaan penelitian ini menggunakan analisis data rentang skala dan analisis moderasi (MRA).

Hakim (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Banjarmasin *Post Group*). Dengan variabel

kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan perbedaannya terdapat variabel yang akan diteliti dimana dalam hal ini memiliki 4 variabel dan yang akan diteliti memiliki 3 variabel penelitian serta penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan *variabel intervening*.

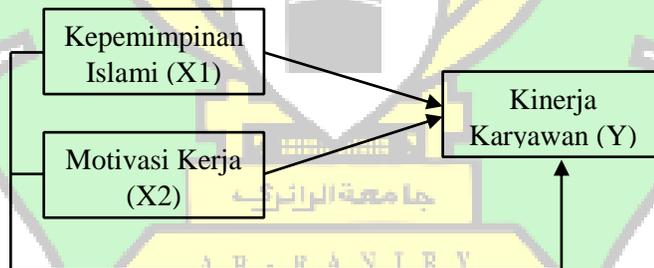
Sunanda (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). Dengan variabel kepemimpinan Islami, Religiusitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (2) Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap

kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan perbedaannya terdapat variabel yang akan diteliti dimana dalam hal ini memiliki 4 variabel dan yang akan diteliti memiliki 3 variabel penelitian serta penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan *variabel intervening*.

Dari perbedaan-perbedaan tersebut maka peneliti membuat penelitian lanjutan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Penelitian ini perlu dilakukan agar dapat mengimplementasikan keadaan terbaru pada saat ini.

## 2.6 Kerangka Berpikir

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber: Data diolah, 2021.*

Berdasarkan kerangka berfikir yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 terdapat dua variabel yang akan diuji yaitu kepemimpinan Islami (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) melihat pengaruh dari keseluruhan terhadap

kinerja karyawan dan uji determinasi ( $R^2$ ) dengan melihat seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui hasilnya penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Dari gambar di atas dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2.7 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang adanya sesuatu atau kemungkinan adanya sesuatu, dengan diiringi perkiraan mengapa atau apa sebabnya adanya demikian. Dengan demikian hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian.

### **2.7.1 Keterkaitan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan sifat seorang leader yang bertujuan untuk mengarahkan para pekerjanya, yang mampu mengambil keputusan tepat untuk keberlangsungan perusahaannya. Oleh sebab itu, dengan adanya dorongan dan pengarahan dari pimpinan maka karyawan pun akan ikut terpacu dan lebih semangat sehingga kinerjanya pun meningkat. Hal itu berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Meftahudin (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki efek positif yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_a$  : Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

### **2.7.2 Keterkaitan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan rasa semangat dari diri karyawan itu sendiri yang membuat para karyawan ingin bekerja lebih giat dari sebelumnya. Motivasi kerja biasanya timbul dikarenakan adanya rasa senang yang ada dalam diri si karyawan, hal itu didapatkan ketika mereka diberikan apresiasi, upah, hadiah dan lain sebagainya. Sehingga menyebabkan kinerja pada karyawan tersebut pun meningkat. Hal itu berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Musnadi & Majid (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

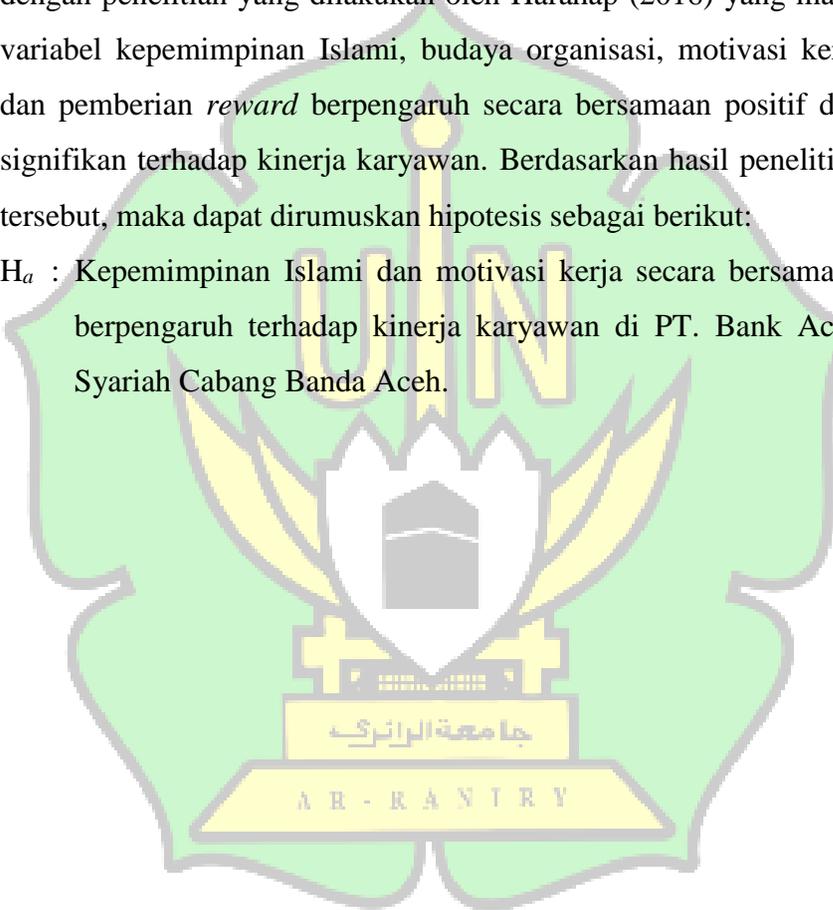
$H_a$  : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

### **2.7.3 Keterkaitan Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Bersamaan**

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan merupakan wujud dari kinerja.

Dengan adanya arahan dan pantauan dari pemimpin, karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu dan terus meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja. Hal itu berkaitan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) yang mana variabel kepemimpinan Islami, budaya organisasi, motivasi kerja dan pemberian *reward* berpengaruh secara bersamaan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_a$  : Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.



## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif adalah dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel (Irayanti & Tumbel, 2014).

Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

Tujuan penelitian diarahkan menggunakan jenis asosiatif untuk menunjukkan hubungan antar variabel. Dengan pendekatan kuantitatif penelitian lebih terumus, dan hasil yang didapatkan lebih konkrit berdasarkan angka dan keterangannya. Metode kuantitatif pun mempunyai keunggulan dari sisi efisiensi.

## **3.2 Lokasi Penelitian**

Nasution (2003:43) mengatakan bahwa lokasi penelitian menunjuk pada pengertian lokasi sosial yang dicirikan oleh adanya tiga unsur yaitu pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat diobservasi. Tempat penelitian yang dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan karena di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh masih rendahnya kinerja karyawan untuk mencapai target kerja, hal itu dikarenakan kepemimpinan yang belum optimal dan motivasi kerja yang kurang untuk karyawan (Dez, 2019). Sehingga peneliti memilih lokasi penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

## **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji. Menurut Roflin, et. All (2021:5) Populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak teliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebanyak 58 orang karyawan (Seksi Umum dan SDI, 2021).

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat

mewakili populasinya (Mauliana et al., 2015). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10% - 20% atau 20% - 30% atau lebih (Sugiyono, 2011:116). Berdasarkan pernyataan diatas dan jumlah populasi adalah 58 orang, maka jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yang ada sehingga jumlah sampelnya yaitu 58 orang.

Dalam penelitian ini, penentuan sampel dipilih dengan pendekatan *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak dengan metode *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:124). Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100.

### **3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini dapat bersumber dari data primer. Dimana data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data penelitian ini dihasilkan oleh angket yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka penulis menggunakan metode angket (kuesioner) dalam mengumpulkan data.

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang dimana dalam lembar kuesioner telah disediakan jawaban, sehingga subjek hanya tinggal memilih jawabannya (Ari & Astiti, 2014). Pembagian kuesioner dilakukan secara online kepada para karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dengan menggunakan *Google form*, yaitu alat berbasis *web* yang berguna untuk membantu pengiriman kuesioner dan memberikan pernyataan kepada para karyawan. Dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan skala penilaian mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Menurut Bahrun, Alifah & Mulyono (2018) skala *likert* adalah skala

yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial.

Alasan peneliti memilih kuesioner tertutup yaitu untuk mempermudah responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan dari peneliti, dapat mempersingkat waktu dalam mengisi kuesioner, sehingga jawaban dari responden lebih fokus dan juga tidak melenceng dari jawaban yang diharapkan. Hal ini dapat mempermudah peneliti dalam melakukan analisis data dan akan lebih terfokus.

### **3.5 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran terhadap suatu objek terdiri atas empat macam, yaitu skala *nominal*, skala *ordinal*, skala *interval*, dan skala *rasio* (Umar, 2003). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan skala *interval*.

Untuk keperluan penelitian kuantitatif ini, maka jawaban itu diberi skor. Sebagai contoh, yang berupa kata-kata sangat setuju memiliki skor 1, setuju memiliki skor 2, kurang setuju memiliki skor 3, tidak setuju memiliki skor 4, dan sangat tidak setuju memiliki skor 5 maupun sebaliknya. Skala *likert* pada kuesioner tersebut akan di konversikan ke dalam skala *interval* dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) agar sesuai dengan persyaratan pengujian statistik parametrik.

### 3.6 Variabel Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

**Tabel 3. 1**  
**Variabel, Definisi Dan Skala**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan Islami (X1)	Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadits. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan Hadits menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya: <i>Ash-Shidq, Al-Amanah, Al-Fathanah dan At-Tabligh.</i> (Jamil, 2016).	1. Kepercayaan atau Integritas 2. Orientasi Karyawan 3. Muhasabah 4. Kesabaran (Mahazan, 2015)	<i>Interval</i>

Tabel 3. 1 -Lanjutan

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan akan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol> (Mangkunegara, 2017: 101-102).	<i>Interval</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2015:91).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kehadiran</li> </ol> (Mathis dan Jackson, 2011: 378)	<i>Interval</i>

Sumber : Data diolah, 2021.

### 3.6.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) adalah yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang diteliti yaitu:

#### 3.6.1.1 Kepemimpinan Islami Sebagai X<sub>1</sub>

Kepemimpinan Islami merupakan keseimbangan antara kepemimpinan dengan konsep duniawi maupun konsep *ukhrawi*, menggapai tujuan hakiki lebih dari sekedar tujuan organisasi yang bersifat sementara, menuntut komitmen tinggi kepada prinsip-prinsip Islam dan menempatkan tugas kepemimpinan tidak sekedar tugas kemanusiaan yang dipertanggungjawabkan hanya kepada anggota, tetapi juga dihadapan Allah SWT (Husna, 2017).

#### 3.6.1.2 Motivasi Kerja Sebagai X<sub>2</sub>

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja (Sitorus, 2020:58).

### 3.6.2 Variabel Terikat

Variabel ini disebut sebagai variabel *output*, kriteria dan konsekuen atau sering disebut *dependent variable* dalam bahasa inggris. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau

variabel akibat yang disebabkan oleh variabel bebas sebagai variabel penyebab.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai Y. Menurut Suwati (2013) kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

### **3.7 Uji Keabsahan Data**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruk merupakan uji kecocokan antara butir-butir dalam kuesioner dengan teori yang mendasari (digunakan untuk mendefinisikan) konsep atau konstruk yang diukur. Uji ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Suatu kuesioner yang valid akan mampu mengukur variabel yang akan diukur peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson's Product Moment Coefficient*  $r$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:53), yaitu untuk menentukan instrumen valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0.05, maka instrumen tersebut dikatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0.05, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Purba, 2017). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh butir pernyataan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:43) sebagai berikut:

- a. Jika koefisien *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka pernyataan dinyatakan reliabel.
- b. Sebaliknya, jika koefisien *cronbach alpha*  $\leq 0,60$  maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dalam penelitian ini (Cahyani & Handayani, 2017). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal terdapat nilai ekstrim data yang diambil. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) selain data minimal berskala *interval* adalah

data harus memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk uji normalitas yaitu:

### 1. Analisis Grafik

Normalitas data dapat dilihat melalui penyebaran titik pada sumbu diagonal dari P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- ### 2. Analisis Statistik.

Pengujian normalitas yang didasarkan pada uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Menurut Umar bahwa bila pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)*  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas maka diperlukan uji multikolinieritas pada penelitian. Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013:105):

1. *Tolerance value*  $< 0,10$  atau *VIF*  $> 10$  maka akan terjadi multikolinearitas.
2. *Tolerance value*  $> 0,10$  atau *VIF*  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan grafik *scatter plot*. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu  $Y_1, Y_2$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas, model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

## 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang digunakan untuk memeriksa dan memodelkan hubungan antara variabel-variabel

(Putri, 2014). Metode analisis regresi linier berganda berfungsi mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan digunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Pada model persamaan regresi linier berganda digunakan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (3.1)$$

Dimana :

Y : Variabel terikat atau Response

X<sub>1</sub> : Variabel bebas atau Prediktor

X<sub>2</sub> : Variabel bebas

β<sub>0</sub> : Konstanta

β<sub>1</sub> dan β<sub>2</sub> : Koefisien regresi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

e : *Error term*

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol. Dalam pengujian hipotesis, keputusan dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

### 3.10.1 Uji t

Menurut Ghozali (2012:98) uji beda *t-test* digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan Islami dan motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara parsial. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, maka cara yang dilakukan adalah:

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

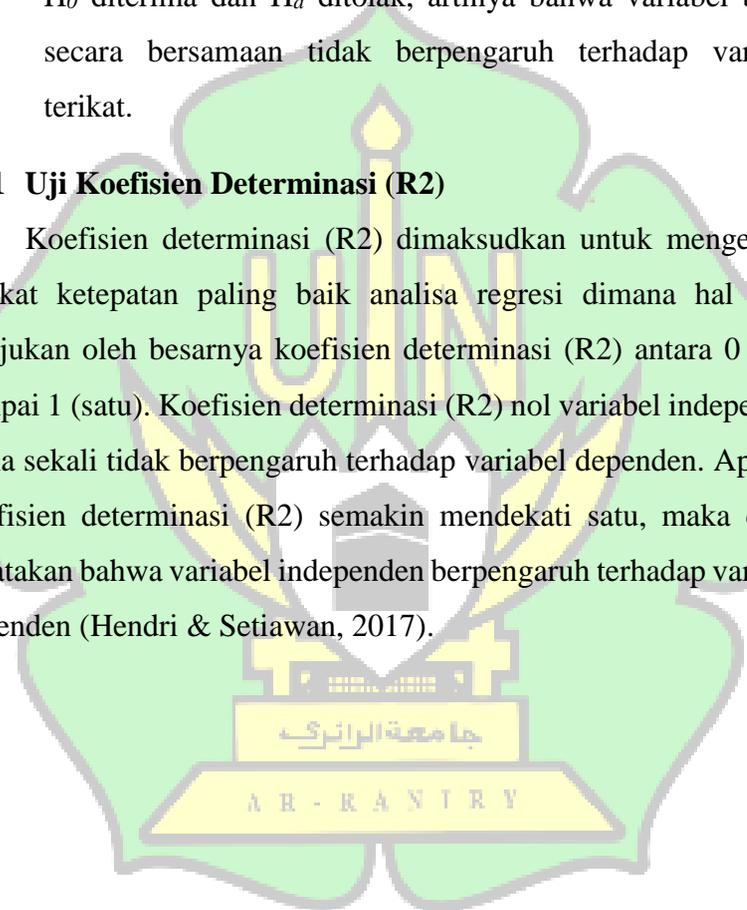
### 3.10.2 Uji F

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu kepemimpinan Islami dan motivasi kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersamaan, maka cara yang dilakukan adalah:

- a. Bila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  (5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel bebas secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  (5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 3.11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Hendri & Setiawan, 2017).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah**

PT. Bank Aceh Syariah atau sering disebut Bank Aceh merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang telah berdiri sejak 6 Agustus 1973 di Provinsi Aceh dan merupakan badan hukum berstatus Perseroan Terbatas yang menjalankan usahanya di bidang Industri Keuangan (Perbankan). Dengan bermodal dasar Rp 3.000.000.000.000, memiliki 2.030 orang jumlah pegawai, memiliki 1 Kantor Pusat yang berlokasi di Jl. Mr. Muhammad Hasan No. 89, Desa Batoh, Kecamatan Lueng Bata, Kota Banda Aceh, serta 479 total jaringan kantor yang tersebar di seluruh penjuru Provinsi Aceh termasuk di Kota Medan, terdiri dari 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 90 Kantor Cabang Pembantu, 31 Kantor Kas, 19 *Payment Point*, 12 Unit Mobil Kas Keliling dan 300 Unit ATM dan 1 unit CRM.

Selama lebih dari 47 tahun Bank Aceh telah memberikan kontribusi berharga pada pembangunan di Provinsi Aceh dan sekitarnya. Sepanjang perjalanannya Bank Aceh telah memberikan jasa dan layanan perbankan terbaik kepada masyarakat. Bank Aceh juga senantiasa berupaya mewujudkan pertumbuhan dan akselerasi bisnis yang signifikan di seluruh segmen. Agar tetap mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, Bank Aceh terus berupaya menjaga kesehatan kinerja keuangannya dengan berbagai langkah guna mewujudkan kemandirian bank dalam bidang

penghimpunan Dana Pihak Ketiga (DPK) melalui peningkatan potensi sumber dana melalui tabungan Deposito dan Giro masyarakat.

Meski pertumbuhan ekonomi dan dana di daerah melambat, namun Bank Aceh masih mampu meningkatkan penyaluran pembiayaan. Sebagai bank milik pemerintah daerah, Bank Aceh berkontribusi meningkatkan pendapatan asli daerah secara berkelanjutan. Dengan pencapaian yang telah Bank Aceh dapatkan, Bank Aceh akan terus berusaha meraih visi, misi dan mottonya.

Visi:

“Menjadi Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”.

Misi:

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
2. Memberi pelayanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah, maupun korporasi.
3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah, dan *stakeholder* untuk menerapkan prinsip syariah dalam *muamalah* secara komprehensif (*syumul*).
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

Motto:

1. Kepercayaan

Suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai amanah dari nasabah, pemilik, dan masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan serta mengamankan kepercayaan tersebut.

2. Kemitraan

Suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara antara bank dan nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

Berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keuangan No. S-244/KO.0501/2018 Tanggal 10 Juli 2018 dan No. S-246/KO.0501/2018 Tanggal 11 Juli 2018, disampaikan kepada seluruh Nasabah, Mitra Kerja/Relasi Bisnis beserta seluruh lapisan masyarakat, bahwa terhitung mulai hari Senin, tanggal 30 Juli 2018 PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh berlokasi di Jl. Mr. Muhammad Hasan No. 80, Desa Batoh, Kecamatan Lueng Bata, Kota Banda Aceh dan memiliki 58 orang total pegawainya.

## 4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Dengan adanya struktur organisasi, dapat membantu pembagian tugas dan tanggung jawab. Tanggung jawab pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh berada di bawah arahan pimpinan cabang.

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**



Sumber : Bank Aceh, 2021

### 4.3 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini sebanyak 58 karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Kuesioner penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu mengenai identitas responden dan 32 butir pernyataan.

#### 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran persentase responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	35	60,3%
Wanita	23	39,7%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data diolah, 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 58 kuesioner yang telah disebar kepada karyawan didapatkan jenis kelamin responden didominasi oleh responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 35 orang (60,3%) sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 23 orang (39,7%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin pria.

#### 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran persentase responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 25 Tahun	9	15,5%
26-35 Tahun	29	50,0%
36-45 Tahun	17	29,3%
46 > Tahun	3	5,2%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah, 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 58 kuesioner yang telah disebar kepada karyawan didapatkan usia responden didominasi oleh responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 29 orang (50,0%) selanjutnya yang berusia 36-45 tahun sebanyak 17 orang (29,3%) selanjutnya < 25 tahun sebanyak 9 orang (15,5%) dan yang paling sedikit berusia 46 > tahun yaitu sebanyak 3 orang (5,2%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 26-35 tahun dan yang paling sedikit berusia 46 > tahun.

#### **4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Gambaran persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTA/Sederajat	5	8,6%
Diploma/Sederajat	9	15,5%
Strata 1 (Sarjana)	36	62,1%
Strata 2 (Master)	8	13,8%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 58 kuesioner yang telah disebar kepada karyawan didapatkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden berpendidikan terakhir Strata 1 (Sarjana) sebanyak 36 orang (62,1%), selanjutnya Diploma/Sederajat sebanyak 9 orang (15,5%), selanjutnya Strata 2 (Master) yaitu sebanyak 8 orang (13,8%) dan yang paling sedikit SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 5 orang (8,6%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir Strata 1 (Sarjana) dan yang paling sedikit yaitu berpendidikan terakhir SLTA/Sederajat.

#### **4.4 Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai persepsi umum responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan islami ( $X_1$ ) dengan 7 butir pernyataan dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan 13 butir pernyataan. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan ( $Y$ )

dengan 12 butir pernyataan, maka untuk keseluruhan jumlah pernyataan dalam penelitian ini yaitu 32 pernyataan. Alternatif pilihan jawaban kuesioner responden adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 4**  
**Interval Penilaian Jawaban**

<i>Interval</i>	<i>Penilaian</i>
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Kurang Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Haryana & Novianti (2020:21)*

#### 4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

	INDIKATOR						Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal.			11	21	25	4,21
2	Karyawan telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan.	-	-	-	25	33	4,57
3	Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu	-	-	1	22	35	4,59

	melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa).						
4	Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.	-	-	1	26	31	4,52
5	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	-	-	2	35	21	4,33
6	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan.	-	-	13	18	27	4,24
7	Saran yang ada membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	-	-	6	35	17	4,19
8	Saya dapat menggunakan sarana yang tersedia secara efektif.	-	-	3	38	17	4,24
9	Saya merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja.	-	-	8	25	25	4,29
10	Saya datang bekerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai.	-	-	3	30	25	4,38
11	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.	-	-	14	27	8	3,53
12	Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.	-	-	14	27	17	4,05
<b>Rata-rata</b>							<b>4,26</b>

Sumber: Data diolah (2021)

Kinerja karyawan diukur menggunakan lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran.

Berdasarkan Tabel 4.5, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan jika dilihat dari lima indikator, pernyataan “Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa)” memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,59 dibandingkan dengan pernyataan lainnya, dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan” yaitu dengan nilai 3,53.

#### 4.4.2 Variabel Kepemimpinan Islami

Tanggapan responden terhadap item pernyataan dari variabel kepemimpinan Islami dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepemimpinan Islami**

	INDIKATOR						Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Pimpinan memimpin dengan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.	-	-	-	26	32	4,55
2	Pimpinan menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.	-	-	-	19	39	4,67
3	Pimpinan memberikan saran kepada karyawan tentang hal-hal keagamaan	-	-	1	31	26	4,43
4	Pimpinan menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.	-	-	4	29	25	4,36

5	Pimpinan menyadari bahwa suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat jika tidak dilaksanakan secara adil.	-	-	7	27	24	4,29
6	Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.	-	-	12	17	29	4,29
7	Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.	-	-	13	17	28	4,26
<b>Rata-rata</b>							<b>4,41</b>

Sumber: Data diolah (2021)

Kepemimpinan Islami diukur menggunakan empat indikator yaitu kepercayaan atau integritas, orientasi karyawan, *muhasabah*, dan kesabaran. Berdasarkan Tabel 4.6, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan Islami jika dilihat dari lima indikator, pernyataan “Pimpinan menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik” memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu sebesar 4,67 dibandingkan dengan pernyataan lainnya, dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah” yaitu dengan nilai 4,25.

#### 4.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap item pernyataan dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

INDIKATOR		STS	TS	KS	S	SS	Rata-rata
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya mudah mendapatkan makanan dan minuman disekitar tempat kerja.	-	-	13	18	27	4,24
2	Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu yang diberikan selama 3 hari.	-	1	11	21	25	4,21
3	Saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan.	-	-	15	17	26	4,19
4	Saya mendapatkan fasilitas asuransi dari perusahaan tempat saya bekerja.	-	-	13	18	27	4,24
5	Hubungan sesama karyawan membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	-	1	11	21	25	4,21
6	Setiap saya mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau membantu saya.	-	-	12	18	28	4,28
7	Jika ada masalah, atasan saya selalu memberikan solusi.	-	1	11	21	25	4,21
8	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan	-	-	13	18	27	4,24

	atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.						
9	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan.	-	-	13	18	27	4,24
10	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi dari karyawan.	-	1	11	20	26	4,22
11	Saya didorong perusahaan untuk mampu memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.	-	-	12	18	28	4,28
12	Pimpinan memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.	-	1	11	21	25	4,21
13	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	-	-	13	18	27	4,24
<b>Rata-rata</b>							<b>4,23</b>

Sumber: Data diolah (2021)

Motivasi kerja diukur menggunakan lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan Tabel 4.7, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja jika dilihat dari lima indikator, pernyataan “Setiap saya mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau membantu saya” dan “Saya didorong perusahaan untuk mampu

memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri” masing-masing memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi yang sama yaitu sebesar 4,28 dibandingkan dengan pernyataan lainnya, dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan.” yaitu dengan nilai 4,19.

## 4.5 Hasil Pengujian Keabsahan Data

### 4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik, dengan *Pearson's Product Moment Coefficient*. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ . Jumlah data yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 58 responden dengan demikian nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,256. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami**

Variabel	Nomor Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<b>Kepemimpinan Islami</b>	X1.1	0,281	0,256	Valid
	X1.2	0,367	0,256	Valid
	X1.3	0,598	0,256	Valid
	X1.4	0,590	0,256	Valid
	X1.5	0,715	0,256	Valid
	X1.6	0,732	0,256	Valid
	X1.7	0,751	0,256	Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.8, menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kepemimpinan Islami dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistika melalui *IBM Statistic*. Kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ , dimana  $r_{\text{tabel}}$  adalah 0.256 dan taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Nomor Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Motivasi Kerja	X2.1	0,684	0,256	Valid
	X2.2	0,487	0,256	Valid
	X2.3	0,347	0,256	Valid
	X2.4	0,704	0,256	Valid
	X2.5	0,503	0,256	Valid
	X2.6	0,467	0,256	Valid
	X2.7	0,607	0,256	Valid
	X2.8	0,684	0,256	Valid
	X2.9	0,391	0,256	Valid
	X2.10	0,355	0,256	Valid
	X2.11	0,301	0,256	Valid
	X2.12	0,462	0,256	Valid
	X2.13	0,684	0,256	Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.9, menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistika melalui *IBM Statistic*.

Kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ , dimana  $r_{\text{tabel}}$  adalah 0.256 dan taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Nomor Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan</b>	Y1.1	0,353	0,256	Valid
	Y1.2	0,289	0,256	Valid
	Y1.3	0,446	0,256	Valid
	Y1.4	0,482	0,256	Valid
	Y1.5	0,419	0,256	Valid
	Y1.6	0,508	0,256	Valid
	Y1.7	0,417	0,256	Valid
	Y1.8	0,437	0,256	Valid
	Y1.9	0,536	0,256	Valid
	Y1.10	0,493	0,256	Valid
	Y1.11	0,475	0,256	Valid
	Y1.12	0,504	0,256	Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.10, menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistika melalui IBM *Statistic*. Kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ , dimana  $r_{\text{tabel}}$  adalah 0.256 dan taraf signifikansi 0,05.

#### 4.5.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*. Analisis ini bertujuan untuk melihat korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Penggunaan item-item pernyataan sebagai indikator dari data variabel penelitian mewajibkan adanya suatu pengujian konsistensi menggunakan uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut efektif dan dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien *Cronbach Alpha* apabila nilainya  $> 0,60$ . Jika derajat keandalan data lebih besar dari koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

No	Item	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami	7	0,694	Reliabel
2	Motivasi Kerja	13	0,767	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	12	0,621	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.11, menunjukkan bahwa semua nilai pada item kepemimpinan islami, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima. Sehingga nilai setiap variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten hasilnya.

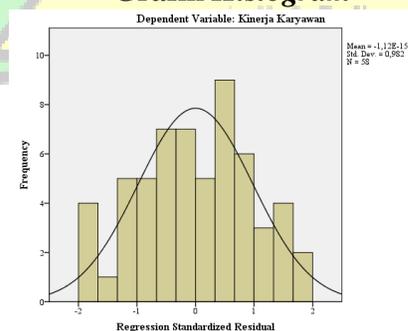
## 4.6 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil analisis regresi yang valid. Pada penelitian ini akan dilakukan tiga uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil pengujian untuk ketiga asumsi klasik tersebut:

### 4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan memperhatikan normal *Probability Plot* pada *Scatter Plot* berdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan uji normalitas dengan analisis grafik *histogram* dan *P-Plot*.

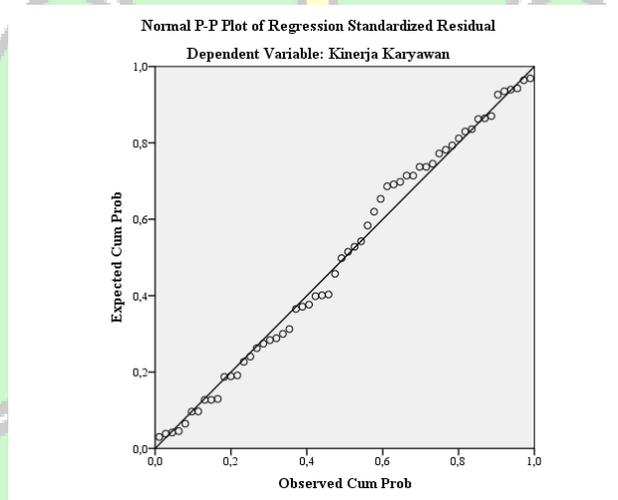
**Gambar 4. 2**  
**Grafik Histogram**



Sumber: Data diolah, 2021.

Hasil grafik histogram pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa garis pada grafik *histogram* tersebut melengkung secara standar normalnya, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik ini memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal. Artinya residual terdistribusi secara normal.

**Gambar 4.3**  
**Grafik P-Plot**



Sumber: Data diolah, 2021.

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa data yang ada berdistribusi normal, karena semua data mendekati pola garis lurus diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat dengan uji statistik menggunakan uji statistik non-parametrik.

**Tabel 4. 12**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		58
<i>Normal Parameters</i> <sup>a, b</sup>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,32004310
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,086
	<i>Positive</i>	,064
	<i>Negative</i>	-,086
<i>Test Statistic</i>		,086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i> <i>b. Calculated from data.</i> <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> <i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

*Sumber: Data diolah, 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.12, Suatu data akan berdistribusi dengan normal berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  sedangkan bila nilai signifikansi  $< 0,05$  berarti distribusi data tidak normal. Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  yang artinya data pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal dan bisa untuk dianalisis lebih lanjut.

#### 4.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflating Faktor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas maka *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Islami	0,985	1,016
	Motivasi Kerja	0,985	1,016
*Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

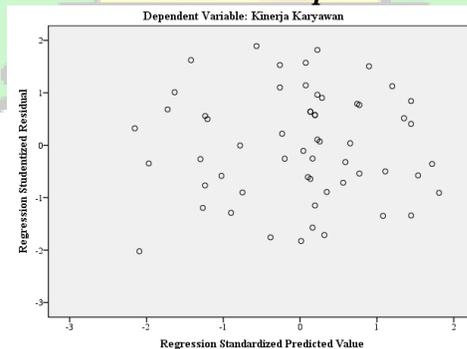
Sumber: Data diolah, 2021.

Nilai VIF dan nilai toleransi pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai toleransi jauh melebihi angka 0.10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini maka digunakan uji korelasi dengan melihat grafik *Scatterplot*.

**Gambar 4. 4**  
**Grafik *Scatterplot***



Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4, hasil uji heteroskedastisitas bahwa titik-titik data menyebar dan tidak membentuk sebuah pola. Maka disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami penyimpangan heteroskedastisitas.

Jika dilihat berdasarkan hasil uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas maka penelitian ini telah memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

#### 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		<i>Unstandardized Coefficients</i>
<b>Model</b>		<b>B</b>
1	<i>Constant</i>	11,869
	Kepemimpinan Islami	0,830
	Motivasi Kerja	0,248

*\*Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

*Sumber: Data diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 4.14, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (4.1)$$

$$Y = 11,869 + 0,830 X_1 + 0,248 X_2 + e$$

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai konstanta sebesar 11,869, artinya jika variabel X1 memperoleh nilai sebesar 0,830 menunjukkan kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan, hal ini juga berarti apabila kepemimpinan Islami meningkat sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,830 kali. Selanjutnya, nilai B variabel motivasi kerja sebesar 0,248 menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini juga berarti apabila motivasi kerja meningkat 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0, 248 kali.

#### 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.8.1 Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Parsial\***

Model		t	Sig.
1	<i>Constant</i>	2,596	0,012
	Kepemimpinan Islami	7,016	0,000
	Motivasi Kerja	4,235	0,000
*Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai signifikan kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan Islami (X1) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel X1 menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,016 > 2,004$  hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel X2 menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,235 > 2,004$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja, secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan maka akan dilihat berdasarkan uji ANOVA. Berikut ini adalah hasil uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Simultan (ANOVA)\***

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	422,088	2	211,044	37,833	0,00**
	<i>Residual</i>	306,808	55	5,578		
	<b>Total</b>	<b>728,897</b>	<b>57</b>			
* <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						
** <i>Predictors:</i> (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islami						

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,833 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan  $F_{tabel}$  3,160. Hasil uji F memperlihatkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$

(37,833 > 3,160) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk regresi yang variabel bebasnya lebih dari dua, maka nilai yang digunakan adalah nilai dari *Adjusted R Square*. Dikarenakan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, maka cukup melihat nilai dari *R square*. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17.

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )\***

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R square</i>	<i>Adjusted R square</i>
1	0,761**	0,579	0,564
* <i>Predictors: (Constant)</i> , Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja			
** <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>			

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,579 atau 57,9%. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 57,9%. Sementara nilai sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,421 (42,1%) artinya bahwa, sebesar 42,1% variabel kinerja

karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, rotasi kerja, lingkungan kerja (Fachreza et al., 2018) dan lain-lain sebagainya.

#### **4.10 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.10.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,016 > 2,004$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ , artinya bahwa variabel kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilihat dari  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini terjadi dikarenakan kebijakan keislaman yang diterapkan oleh pemimpin membuat para karyawan menaruh kepercayaan kepada pemimpin sehingga dampaknya membuat para karyawan mudah diajak bekerjasama dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Dikarenakan dampak tersebut memberikan keuntungan bagi perusahaan karena tercapai semua target-target yang harus dicapai dalam perusahaan. Pemimpin yang bagus adalah pemimpin yang dapat memberikan arahan yang baik dan jelas kepada para karyawannya agar karyawannya mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik, sehingga kinerja karyawan pun semakin efektif dan efisien.

Semakin baik kepemimpinan Islami, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Jika karyawan bekerja dengan kepercayaan yang tinggi maka kinerja akan meningkat. Selain itu jika arahan dari

atasan terhadap orientasi karyawan jelas maka kinerja karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawan (Sunanda, 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) dan Sunanda (2020) bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Luhur (2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,235 > 2,004$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ , artinya bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilihat dari  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini terjadi dikarenakan apabila seseorang termotivasi dalam bekerja maka akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan dan menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya demi mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat indikator yang sangat mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Dimana perusahaan mendorong setiap karyawannya untuk memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya serta mendorong setiap karyawannya untuk selalu berkembang sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, jika karyawan memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya dan memiliki keinginan untuk selalu berkembang maka akan menghasilkan

prestasi yang besar sehingga memberikan peluang yang besar bagi karyawan untuk mendapatkan promosi dari perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) dan Ningtyas *et. al* (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.10.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $37,833 > 3,160$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  (5%) yang artinya bahwa variabel kepemimpinan Islami (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Semakin baik kepemimpinan Islami dan semakin tinggi motivasi kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016), Sriwahyuni & Fuaddi (2019) yang menyatakan variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat perbedaan pada masing-masing penelitian yaitu nilai  $F_{hitung}$  pada Harahap (2016) dan Sriwahyuni & Fuaddi (2019) lebih kecil

dari nilai  $F_{hitung}$  pada penelitian ini, sebesar  $7.155 < 37.833$  dan  $28.739 < 37.833$ .



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, kepemimpinan Islami mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
3. Kepemimpinan Islami dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka saran pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dengan berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini dapat menambahkan variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sehingga terdapat perbedaan hasil penelitian yang dimana bisa melihat apa-apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penulis menyarankan agar PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh lebih meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya, karena pada penelitian ini terdapat dimensi jaminan hari tua dengan nilai terendah, sehingga kedepannya faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penulis juga menyarankan agar PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh agar tetap mempertahankan eksistensinya terutama dalam hal kepemimpinan Islami dan melakukan peningkatan terus menerus dalam hal kepemimpinan Islami sehingga kepemimpinan Islami tetap bertahan dan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Abdullah, M. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.

Aceh.tribunnews.com. (2016, 02 Juni). *1,4 Juta Nasabah Bank Aceh Disurati*. Diakses pada 05 April 2021, dari <https://aceh.tribunnews.com/2016/06/09/14-juta-nasabah-bank-aceh-disurati>.

Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). *Pengaruh dari Nilai-Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan, 29 (2), 165.

Anoraga, B. (2015). *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. JESTT. 2 (7), 531-541.

Ari, I. A. G. R. P., & Astiti, D. P. (2014). *Peran Persepsi Individu Terhadap Asuransi dan Model Kepercayaan Kesehatan dalam Pengambilan Keputusan Menggunakan Asuransi Jiwa*. Jurnal Psikologi Udayana, 1 (2), 381–388.

Bahrin, S., Alifah, S., dan Mulyono, S. (2018). *Rancangan bangun sistem informasi survey pemasaran dan penjualan berbasis web*. Transistor elektro dan informatika, 2 (2), 81-88.

Bankaceh.co.id. (2021, 19 April). *Category Archives: Laporan Keuangan*. Diakses pada 05 April 2021, dari <https://www.bankaceh.co.id/?cat=8>

Bashori, B. (2016). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus MAN Godean Sleman Yogyakarta)*. Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, 5 (1), 19-28.

- Cahyani, N. I., & Handayani, N. (2017). *Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Size, Kepemilikan Institusional, dan Tangibility Terhadap Struktur Modal*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6 (2), 614–630.
- Ferryanto, H., & Zaki, I. (2015). *Implementasi Kepemimpinan Islam Dalam Proses Inovasi Produk Pada Sentra Batik Jetis Sidoarjo*. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2 (3), 204–217.
- Dez, V. F. (2019). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Aceh, Aceh.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M., S., A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*, 2 (1), 115-122.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6 (1), 1–9.
- Faslah, R., dan Savitri, M. T. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*. 2 (1), 40-53.
- Faslah, R., dan Savitri, M. T. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*. 2 (1), 40-53.
- Furtwengler, D. (2011). *Penilaian Kinerja: Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam sepuluh menit*. Yogyakarta: Andi.

- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk*”, *Jurnal EMBA*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. F. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62 (2), 131–140.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5 (1), 73–89.
- Harahap, S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3 (2), 253-270.
- Haryana, R., D., T. & Novianti, R. (2020). *Monograf: Fenomena Cashless Society Di Era Ekonomi Digital (Financial Literacy E-Money Pada Generasi Millenials)*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama*. Jurnal AGORA, 5 (1), 1–8.
- Husna, F. (2017). *Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. MISYKAT, 2 (2), 131-154
- Irayanti, D., & Tumbel, A. (2014). *Analisis Kinerja Keuangan Pengaruhnya Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Makanan Dan Minuman Di Bei*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2 (3), 1473–1482.
- Jamil, M. (2016). *Rotasi pekerjaan dan kinerja karyawan : peran kepuasan kerja dan variasi keterampilan kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari, 1 (2001), 96–118.
- Kurniawan, A. W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16 (4), 391.
- Luhur, R. Y. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk*. OE, 6 (3), 327–344.
- Ma'mun, S. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Pada Komitmen Organisasi dan Kinerja*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 17 (4), 503 – 521.
- Maghfiroh, S. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan*

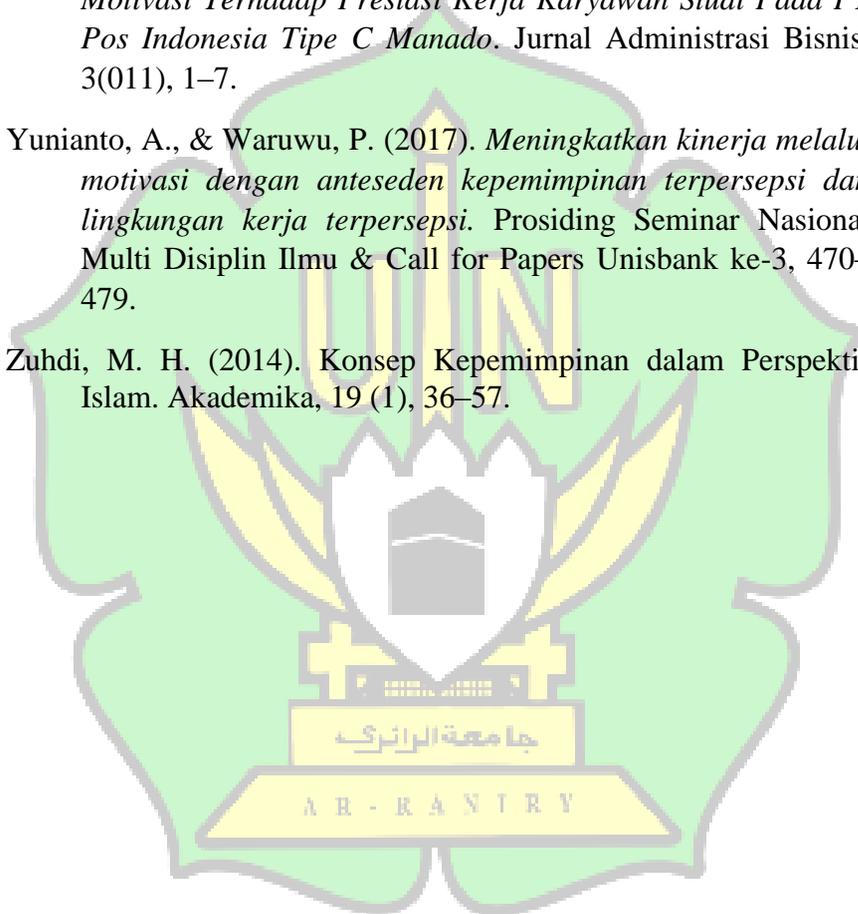
*Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)* (Doctoral dissertation, IAIN Walisongo).

- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., & Abdullah, A. G. (2015). *Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures*. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1 (2), 153- 162.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 10)*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauliana, P., Frimansyah, R., Hunaifi, N., & S, Y. S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum*. 1 (1), 257–264.
- Ningtyas, N., D., A., Asfiah, N., & Novi, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3 (2), 12-23.
- Poniarsih, N. (2019). *Pengaruh Teori the Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21 (3), 1-14.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purba, R. P. (2017). *Pengaruh Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Nasabah*. *Jom Fisip*, 4 (1), 1–13.

- Putri, J., M. (2014). *Pemodelan Regresi Linier Menggunakan Metode Theil (Studi Kasus: Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai)*. Skripsi. Universitas Negeri Medan, Medan.
- Rahman, T., dan Solikhah, S. (2016). *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. *Jurnal Muqtasid*, 7 (2), 23-49.
- Rivai, V. & Arifin, A. (2013). *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual (edisi ke-2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riyadi, A.A., dan Rokhim, A.A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1 (2), 246-262.
- Roflin, E., Liberty, I., A. & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Jawa Tengah: NEM-Anggota IKAPI.
- Wijayanti, R., & Meftahudin. (2016). *Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating*. *Jurnal PPKM III*, 3 (3), 185–192.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sitorus, R., M., T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Sucofindo.
- Sriwahyuni, A. E., & Fuaddi, Y. H. (2019). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru)*. 8 (2), 141–156.

- Subhan, M. (2013). *Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam. 1 (1),139-154.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sumadi, S., & Muliastari, D. (2019). *Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sunanda, W. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 17 (1), 20-36.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. E-journal ilmu administrasi bisnis, 1 (1), 41-55.
- Toar, A. R., Pangemanan, D. S. S., & Sabijono, D. H. (2016). *Penerapan Total Quality Management Untuk Meningkatkan Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16 (4), 509–519.
- Triyanto, A. H. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT . Sumber Inti Pangan Tangerang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 4 (1), 19-31.

- Wahab, R. (2012). *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar”*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.
- Yunianto, A., & Waruwu, P. (2017). *Meningkatkan kinerja melalui motivasi dengan anteseden kepemimpinan terpersepsi dan lingkungan kerja terpersepsi*. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank ke-3*, 470–479.
- Zuhdi, M. H. (2014). *Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*. *Akademika*, 19 (1), 36–57.



## LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Kepada Bapak / Ibu yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang sedang mengadakan penelitian dalam tahap menyelesaikan studi saya sebagai bagian tugas akhir. Kuesioner mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”** ini merupakan bagian dari skripsi saya, karena itu saya sangat mengharapkan bantuan dari Bapak / Ibu untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang saya peroleh dari Bapak / Ibu sebagai hasil pengisian dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk kepentingan akademis dalam upaya penyelesaian skripsi.

Atas partisipasi dan bantuan Bapak / Ibu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan begitu banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Hormat Saya,

M Haris Sebagust  
NIM. 160603078

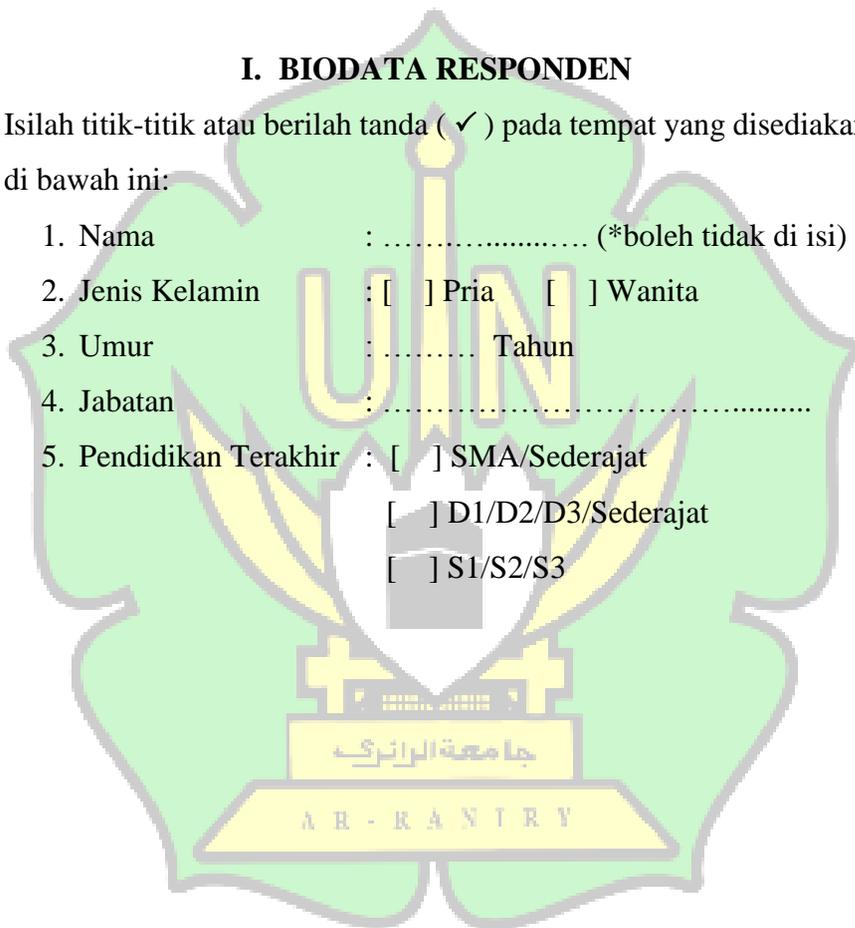
Apakah Bapak/Ibu/Saudara/i adalah Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh ?

- Ya
- Tidak → **Berhenti! Terima Kasih atas partisipasinya.**

### I. BIODATA RESPONDEN

Isilah titik-titik atau berilah tanda (✓) pada tempat yang disediakan di bawah ini:

1. Nama : ..... (\*boleh tidak di isi)
2. Jenis Kelamin : [  ] Pria [  ] Wanita
3. Umur : ..... Tahun
4. Jabatan : .....
5. Pendidikan Terakhir : [  ] SMA/Sederajat  
[  ] D1/D2/D3/Sederajat  
[  ] S1/S2/S3



## II. DAFTAR PERNYATAAN

Keterangan : Berilah nilai antara 1-5 terhadap pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda ( ✓ ) pada pilihan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju    2 = Tidak Setuju    3 = Kurang Setuju  
4 = Setuju    5 = Sangat Setuju

### Kepemimpinan Islami

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>Kepercayaan atau Integritas</b>						
1	Pimpinan memimpin dengan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.					
<b>Orientasi Karyawan</b>						
2	Pimpinan menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.					
3	Pimpinan memberikan saran kepada karyawan tentang hal-hal keagamaan.					
<b>Muhasabah</b>						
4	Pimpinan menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.					
5	Pimpinan menyadari bahwa suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat jika tidak dilaksanakan secara adil.					
<b>Kesabaran</b>						
6	Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.					
7	Keputusan baru diambil pimpinan setelah kemarahan mereda.					

### Motivasi Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>Kebutuhan Fisiologi</b>						
1	Saya mudah mendapatkan makanan dan minuman di sekitar tempat kerja.					
2	Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu yang diberikan selama 3 hari.					
<b>Kebutuhan Akan Rasa Aman</b>						
3	Saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan.					
4	Saya mendapatkan fasilitas asuransi dari perusahaan tempat saya bekerja.					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
5	Hubungan sesama karyawan membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	Setiap saya mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau membantu saya.					
7	Jika ada masalah, atasan saya selalu memberikan solusi.					
<b>Kebutuhan Akan Penghargaan</b>						
8	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
9	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan.					
10	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi dari karyawan.					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
11	Saya didorong perusahaan untuk mampu memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.					
12	Pimpinan memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.					
13	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					

### Kinerja Karyawan

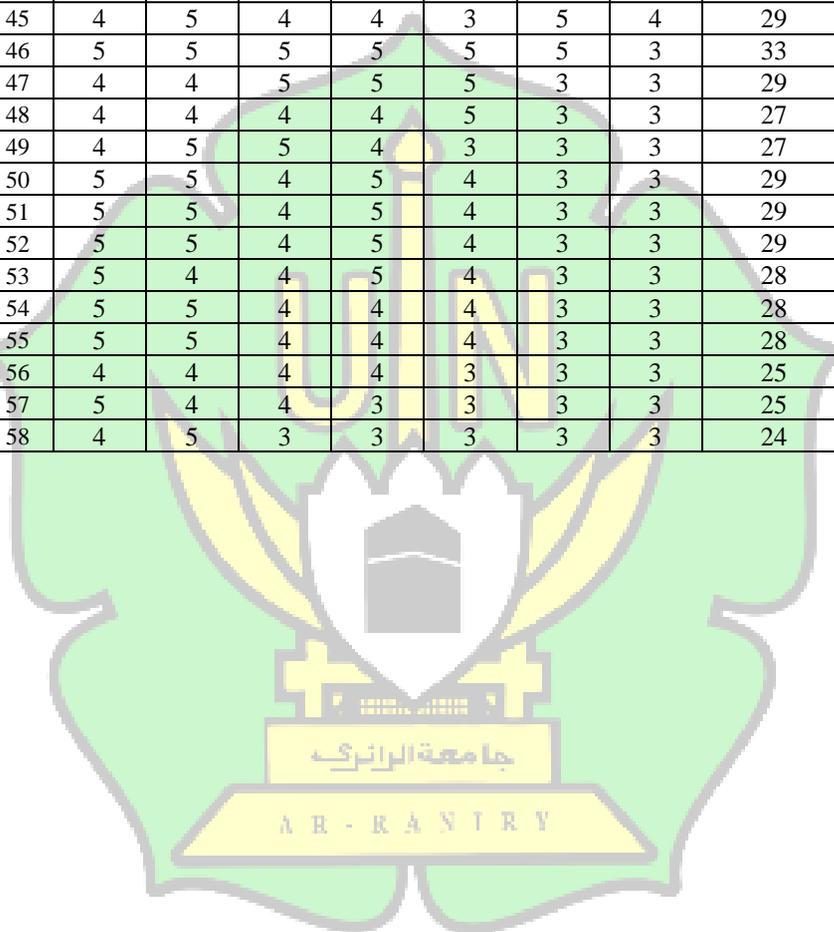
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>Kuantitas</b>						
1	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal.					
2	Karyawan telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan.					
<b>Kualitas</b>						
3	Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa).					
4	Karyawan merasa senang jika mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
6	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Efektifitas</b>						
7	Saran yang ada membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.					
8	Saya dapat menggunakan sarana yang tersedia secara efektif.					
9	Saya merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja.					
<b>Kehadiran</b>						
10	Saya datang bekerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai.					
11	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah di tentukan.					
12	Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.					

## LAMPIRAN 2 TABULASI DATA

### 1. Kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total X1
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	5	5	5	5	32
11	4	5	5	4	5	5	5	33
12	5	5	4	4	5	5	5	33
13	5	4	4	4	5	5	5	32
14	5	4	4	4	5	5	5	32
15	4	5	5	5	4	5	5	33
16	4	5	5	5	4	5	5	33
17	4	4	4	5	4	5	5	31
18	5	5	5	4	4	5	5	33
19	4	5	4	4	4	5	5	31
20	4	4	4	4	4	5	5	30
21	4	4	4	4	4	5	5	30
22	4	4	5	5	5	4	5	32
23	4	4	5	5	4	4	5	31
24	4	4	5	5	4	4	5	31
25	5	5	4	4	4	4	5	31
26	5	5	4	4	4	4	5	31
27	5	5	4	4	4	4	5	31
28	5	5	4	4	4	4	5	31
29	4	5	5	5	5	5	4	33
30	4	5	4	4	4	5	4	30
31	4	5	5	5	5	4	4	32
32	5	5	4	4	5	4	4	31
33	5	5	4	4	5	4	4	31
34	4	5	4	4	5	4	4	30
35	5	4	4	4	5	4	4	30
36	5	5	5	4	4	4	4	31
37	5	5	5	4	4	4	4	31

38	4	5	5	4	4	4	4	30
39	5	4	4	5	3	4	4	29
40	5	4	5	3	3	4	4	28
41	4	5	4	4	4	5	4	30
42	4	5	4	4	4	5	4	30
43	4	4	4	4	4	5	4	29
44	4	4	5	3	4	5	4	29
45	4	5	4	4	3	5	4	29
46	5	5	5	5	5	5	3	33
47	4	4	5	5	5	3	3	29
48	4	4	4	4	5	3	3	27
49	4	5	5	4	3	3	3	27
50	5	5	4	5	4	3	3	29
51	5	5	4	5	4	3	3	29
52	5	5	4	5	4	3	3	29
53	5	4	4	5	4	3	3	28
54	5	5	4	4	4	3	3	28
55	5	5	4	4	4	3	3	28
56	4	4	4	4	3	3	3	25
57	5	4	4	3	3	3	3	25
58	4	5	3	3	3	3	3	24



## 2. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	Total X2
1	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	57
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	60
3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	56
4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	53
5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	5	4	3	4	51
6	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	57
7	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	58
8	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	57
9	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	61
10	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	4	4	5	52
11	5	4	3	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	56
12	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	48
13	3	3	5	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	49
14	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	55
15	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	60
16	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	54
17	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	58
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	61
19	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	61
20	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	55
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	55
22	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	52
23	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	57
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63

25	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	55
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	63
27	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	41
28	5	5	3	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	56
29	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	38
30	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	5	3	3	44
31	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	54
32	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	57
33	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	2	5	56
34	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	60
35	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	61
36	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	57
37	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	56
38	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	60
39	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	62
41	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	59
42	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	60
43	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	63
44	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	57
45	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	55
46	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	55
47	3	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	48
48	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	50
49	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	49
50	3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	47

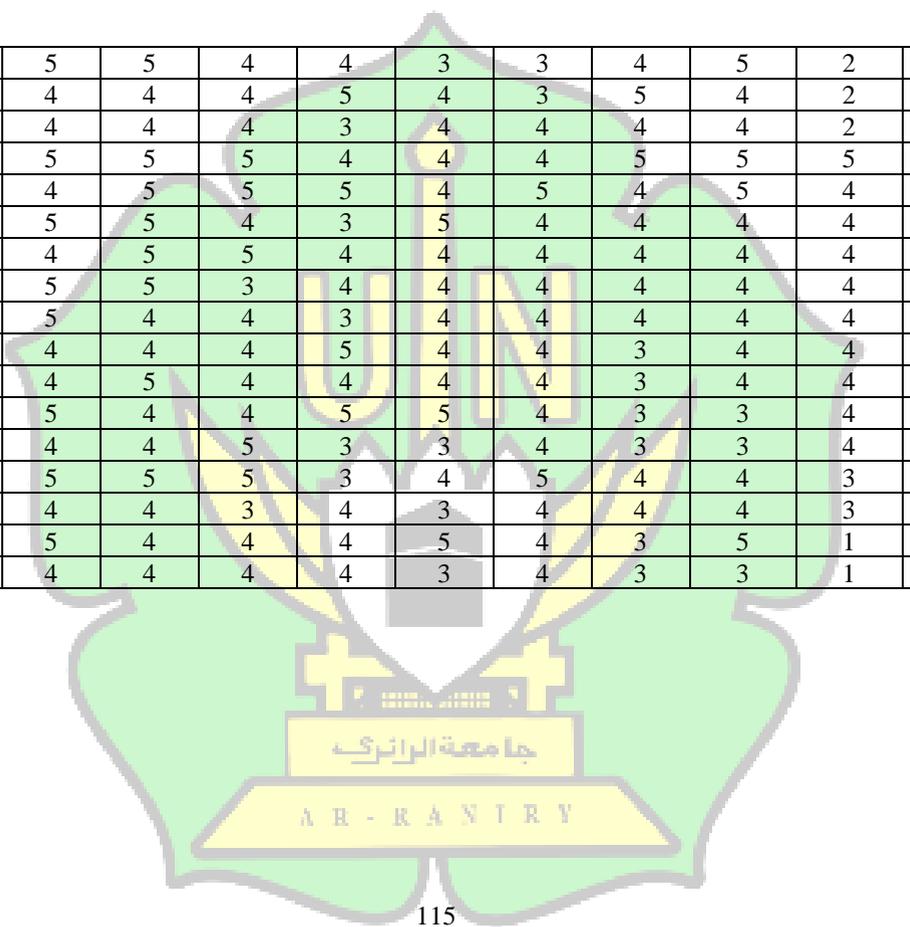
51	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	53
52	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	50
53	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	56
54	3	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	51
55	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	49
56	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	53
57	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	51
58	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	55

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Total Y
1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56
2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	55
3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	56
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	51
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
7	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	54
8	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	52
9	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	54
10	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	55
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	47
13	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	50
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	50
15	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	53

16	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	51
17	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	1	5	48
18	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	57
19	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	52
20	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	54
21	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	53
22	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	54
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
24	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	55
25	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	51
26	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
27	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	49
28	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53
29	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
30	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
31	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	52
32	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	52
33	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	53
34	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	53
35	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	54
36	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	54
37	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	50
38	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	53
39	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	51
40	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	51
41	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	50

42	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	2	4	49
43	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2	4	48
44	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	46
45	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	54
46	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	53
47	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	49
48	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	49
49	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	48
50	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	47
51	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	47
52	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	47
53	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	49
54	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	46
55	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	51
56	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	45
57	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	1	3	46
58	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	41



**LAMPIRAN 3**  
**HASIL *OUTPUT* DATA DARI IBM SPSS**

**3.1 Statistik Deskriptif**

**3.1.1 Kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>)**

*Statistics*

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N <i>Valid</i>	58	58	58	58	58	58	58
<i>Missing</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Mean</i>	4,55	4,67	4,43	4,36	4,29	4,29	4,26

**3.1.2 Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

*Statistics*

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
N <i>Valid</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
<i>Missing</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Mean</i>	4,24	4,21	4,19	4,24	4,21	4,28	4,21	4,24	4,24	4,22	4,28	4,21	4,24

### 3.1.3 Kinerja Karyawan (Y)

#### Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Valid	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,21	4,57	4,59	4,52	4,33	4,24	4,19	4,24	4,29	4,38	3,53	4,05

## 3.2 Uji Validitas

### 3.2.1 Variabel Kepemimpinan Islami (X1)

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Kepemimpinan Islami
X1.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.257	.014	.081	.187	-.105	.031	.281*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.051	.920	.547	.159	.434	.815	.033
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	<i>Pearson Correlation</i>	.257	1	.152	.114	.141	.120	.042	.367**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.051		.254	.396	.291	.371	.754	.005
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	<i>Pearson Correlation</i>	.014	.152	1	.427**	.325*	.317*	.307*	.598**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.920	.254		.001	.013	.015	.019	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	<i>Pearson Correlation</i>	.081	.114	.427**	1	.460**	.175	.233	.590**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.547	.396	.001		.000	.190	.078	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58

X1.5	<i>Pearson Correlation</i>	.187	.141	.325*	.460**	1	.393**	.373**	.715**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.159	.291	.013	.000		.002	.004	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	<i>Pearson Correlation</i>	-.105	.120	.317*	.175	.393**	1	.755**	.732**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.434	.371	.015	.190	.002		.000	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	<i>Pearson Correlation</i>	.031	.042	.307*	.233	.373**	.755**	1	.751**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.815	.754	.019	.078	.004	.000		.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58
Kepemimpinan Islami	<i>Pearson Correlation</i>	.281*	.367**	.598**	.590**	.715**	.732**	.751**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.033	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3.2.2 Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	Motivasi Kerja
X2.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.003	.062	.563	.219	.087	.219	1,000	.208	-.057	.059	.219	1,000	.684
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.983	.643	.000	.099	.516	.099	.000	.117	.670	.659	.099	.000	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	<i>Pearson Correlation</i>	.003	1	-	.219	.494	.210	.494	.003	.165	.299	.074	.307	.003	.487
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.983		.033	.099	.000	.113	.000	.983	.217	.023	.583	.019	.983	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X2.3	<i>Pearson Correlation</i>	,062	-	1	,142	,045	,429	,071	,062	,036	,196	,241	-,007	,062	,347
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,643	,803		,289	,737	,001	,595	,643	,791	,141	,068	,957	,643	,008
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	<i>Pearson Correlation</i>	,563	,219	,142	1	,138	,364	,327	,563	,263	,184	,087	,300	,563	,704
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,099	,289		,303	,005	,012	,000	,046	,167	,516	,022	,000	,000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	<i>Pearson Correlation</i>	,219	,494	,045	,138	1	,019	,200	,219	,057	,273	,156	,307	,219	,503
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,099	,000	,737	,303		,888	,132	,099	,672	,038	,243	,019	,099	,000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	<i>Pearson Correlation</i>	,087	,210	,429	,364	,019	1	,293	,087	,115	,174	,157	,101	,087	,467
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,516	,113	,001	,005	,888		,026	,516	,392	,191	,239	,451	,516	,000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7	<i>Pearson Correlation</i>	,219	,494	,071	,327	,200	,293	1	,219	,354	,246	,046	,360	,219	,607
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,099	,000	,595	,012	,132	,026		,099	,006	,062	,730	,005	,099	,000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.8	<i>Pearson Correlation</i>	1,000	,003	,062	,563	,219	,087	,219	1	,208	-,057	,059	,219	1,000	,684
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,983	,643	,000	,099	,516	,099		,117	,670	,659	,099	,000	,000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9	<i>Pearson Correlation</i>	,208	,165	,036	,263	,057	,115	,354	,208	1	,130	-,079	-,051	,208	,391
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,117	,217	,791	,046	,672	,392	,006	,117		,330	,554	,703	,117	,002
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.10	<i>Pearson Correlation</i>	-,057	,299	,196	,184	,273	,174	,246	-,057	,130	1	,038	-,018	-,057	,355
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,670	,023	,141	,167	,038	,191	,062	,670	,330		,775	,892	,670	,006
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.11	<i>Pearson Correlation</i>	,059	,074	,241	,087	-,156	-,157	,046	,059	-	,038	1	,128	,059	,301
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,659	,583	,068	,516	,243	,239	,730	,659	,079	,775		,337	,659	,021
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X2.12	<i>Pearson Correlation</i>	,219	,307	-	,300	,307	,101	,360	,219	-	-,018	,128	1	,219	,462
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,099	,019	,957	,022	,019	,451	,005	,099	,703	,892	,337		,099	,000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.13	<i>Pearson Correlation</i>	1,000	,003	,062	,563	,219	,087	,219	1,000	,208	-,057	,059	,219	1	,684
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,983	,643	,000	,099	,516	,099	,000	,117	,670	,659	,099		,000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,684	,487	,347	,704	,503	,467	,607	,684	,391	,355	,301	,462	,684	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,006	,021	,000	,000	
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Kinerja Karyawan
Y1.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.045	.202	-.008	.162	.219	-.081	.084	.169	.090	-.114	.070	.351**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.737	.128	.951	.224	.099	.544	.530	.204	.501	.395	.602	.007
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.2	<i>Pearson Correlation</i>	-.045	1	.071	.093	-.009	.123	.149	.117	.052	.126	.200	-.036	.303*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.737		.596	.488	.947	.357	.265	.381	.698	.344	.133	.786	.021
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.3	<i>Pearson Correlation</i>	.202	.071	1	.210	.053	-.074	.194	.049	.096	.118	.187	.235	.440**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.128	.596		.114	.695	.581	.145	.718	.474	.376	.160	.075	.001
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.4	<i>Pearson Correlation</i>	-.008	.093	.210	1	.431**	.194	.124	.106	.149	.257	.189	.064	.477**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.951	.488	.114		.001	.145	.352	.427	.264	.052	.155	.632	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.5	<i>Pearson Correlation</i>	.162	-.009	.053	.431**	1	.097	.181	.085	.020	.154	.121	.133	.416**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.224	.947	.695	.001		.467	.173	.527	.882	.249	.367	.321	.001
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.6	<i>Pearson Correlation</i>	.219	.123	.074	.194	.097	1	.229	.025	.247	.324*	-.010	.127	.512**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.099	.357	.581	.145	.467		.083	.851	.062	.013	.939	.341	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.7	<i>Pearson Correlation</i>	-.081	.149	.194	.124	.181	.229	1	.126	-.009	.189	.172	.096	.415**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.544	.265	.145	.352	.173	.083		.347	.945	.156	.196	.475	.001
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.8	<i>Pearson Correlation</i>	.084	.117	.049	.106	.085	.025	.126	1	.273*	.093	.300*	.145	.434**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.530	.381	.718	.427	.527	.851	.347		.038	.485	.022	.279	.001
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.9	<i>Pearson Correlation</i>	.169	.052	.096	.149	.020	.247	-.009	.273*	1	.279*	.095	.446**	.540**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.204	.698	.474	.264	.882	.062	.945	.038		.034	.478	.000	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.10	<i>Pearson Correlation</i>	.090	.126	.118	.257	.154	.324*	.189	.093	.279*	1	.007	.197	.497**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.501	.344	.376	.052	.249	.013	.156	.485	.034		.958	.137	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.11	<i>Pearson Correlation</i>	-.114	.200	.187	.189	.121	-.010	.172	.300*	.095	.007	1	.125	.481**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.395	.133	.160	.155	.367	.939	.196	.022	.478	.958		.350	.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.12	<i>Pearson Correlation</i>	.070	-.036	.235	.064	.133	.127	.096	.145	.446**	.197	.125	1	.503**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.602	.786	.075	.632	.321	.341	.475	.279	.000	.137	.350		.000
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.351**	.303*	.440**	.477**	.416**	.512**	.415**	.434**	.540**	.497**	.481**	.503**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007	.021	.001	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 3.2 Uji Reabilitas

### 3.3.1 Variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )

#### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.694	7

### 3.2.1 Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

#### *Reliability Statistics*

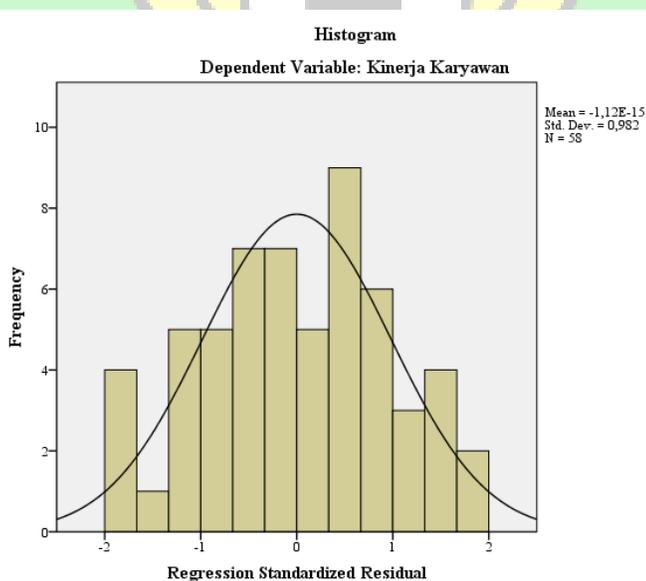
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.767	13

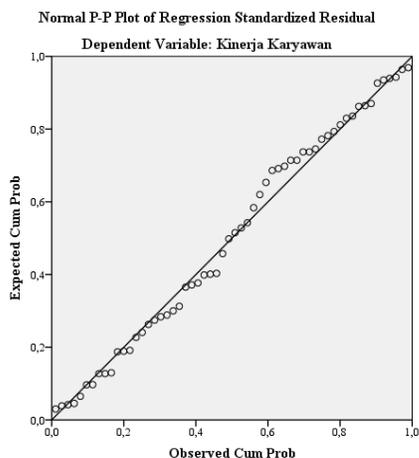
### 3.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.621	12

## 3.3 Uji Normalitas





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,32004310
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	,086
	<i>Positive</i>	,064
	<i>Negative</i>	-,086
<i>Test Statistic</i>		,086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>
<p>a. Test distribution is Normal.  b. Calculated from data.  c. Lilliefors Significance Correction.  d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

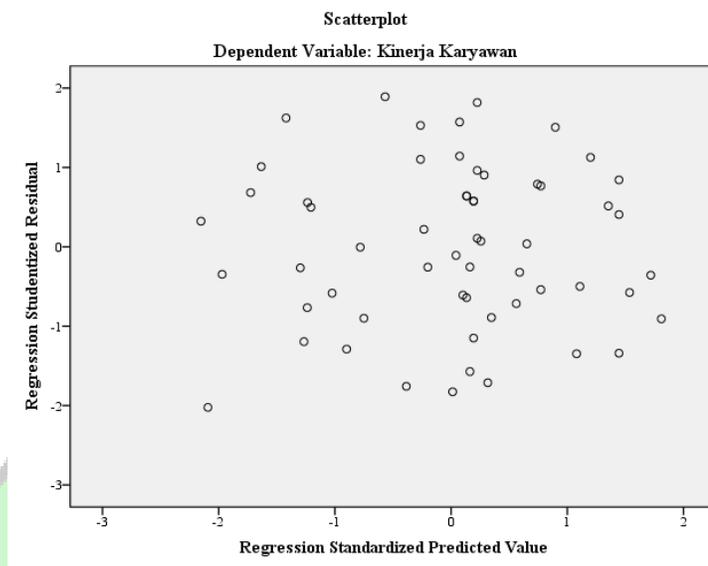
### 3.4 Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Islami	,985	1,016
	Motivasi Kerja	,985	1,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3.5 Uji Heteroskedastisitas



### 3.6 Uji t (Parsial)

*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	11,869	4,573		2,596	,012
Kepemimpinan Islami	,830	,118	,619	7,016	,000
Motivasi Kerja	,248	,059	,373	4,235	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

### 3.7 Uji F (Simultan)

*ANOVA<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	422,088	2	211,044	37,833	,000
<i>Residual</i>	306,808	55	5,578		
<i>Total</i>	728,897	57			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islami*

### 3.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

*Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,761	,579	,564	2,362

a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islami*

