

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SYARIAH INDONESIA
CABANG SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

Program Studi Manajemen



DISUSUN OLEH:

M. RANDI IRAWAN

NIM: 30402000397

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

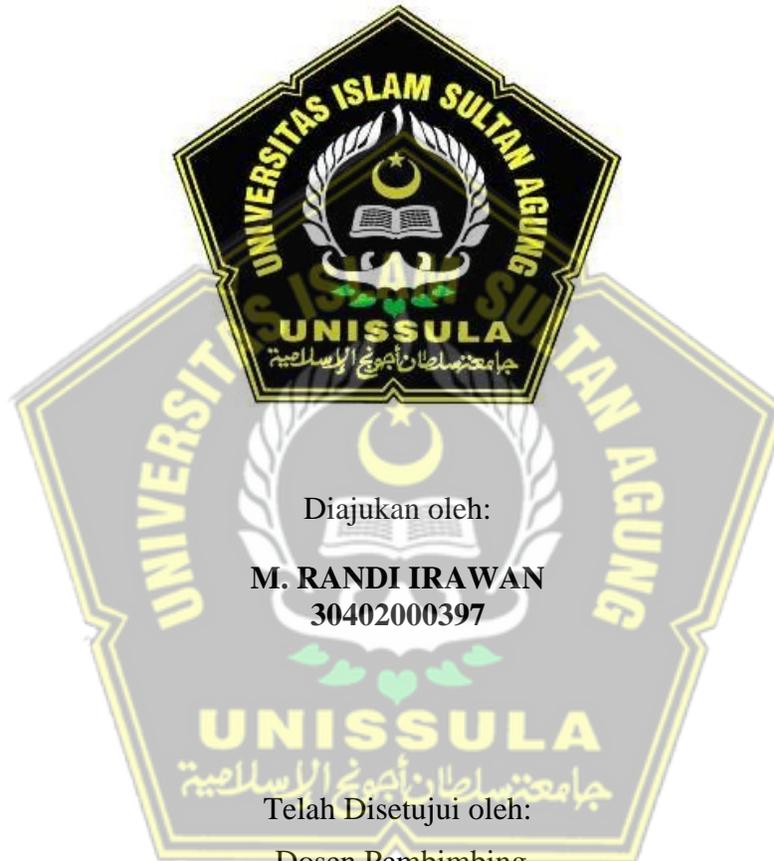
SEMARANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SYARIAH INDONESIA
CABANG SEMARANG**

SKRIPSI



Diajukan oleh:

M. RANDI IRAWAN
30402000397

Telah Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Tanggal, 25 Juni 2021

Digitally signed
by Marno
Nugroho, Dr.E Date:
2021.06.25
10:35:24 +07'00'

Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho.MM

NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN
“SKRIPSI”
**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang)

Disusun oleh :
M. Randi irawan
NIM : 30402000397

Telah dipertahankan diatas di depan Tim
Penguji Pada Tanggal 22 April 2022

Susunan dewan penguji

Pembimbing



Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho,MM
NIK. 210491025

Penguji 1



Dr. Dra. Hj. Alifah Ratnawati,MM
NIK. 210489017

Penguji II



Dr. Drs. Mulyana, M.Si
NIK. 21049002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H Ardian Adhitama S.E., M.M.
NIK. 210449042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Randi Irawan

NIM : 30402000397

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain yang terdapat dari Skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah, apabila dikemudian hari jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan berlaku.

Semarang, 05 April 2022

Dosen Pembimbing



Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho,MM

NIK. 210491025

Yang menyatakan,



M. Randi Irawan

NIM. 30402000397

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Berbuat baiklah tanpa perlu alasan”

Persembahan untuk:

Ibu, Ayah, Keluarga, Teman-teman dan my support system



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: 1) Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. 2) mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. 3) Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kota Semarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel yang digunakan yaitu Kepemimpinan Islami, Motivasi Berprestasi, Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu dengan analisis linear berganda dengan alat bantu pengolahan IBM SPSS versi 26.

Hasilnya menunjukkan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi berprestasi, Motivasi berprestasi secara tidak langsung memiliki interefening terhadap Kepemimpinan Islami.

Kata kunci : Kepemimpinan Islami, Motivasi Berprestasi, Kinerja Karyawan



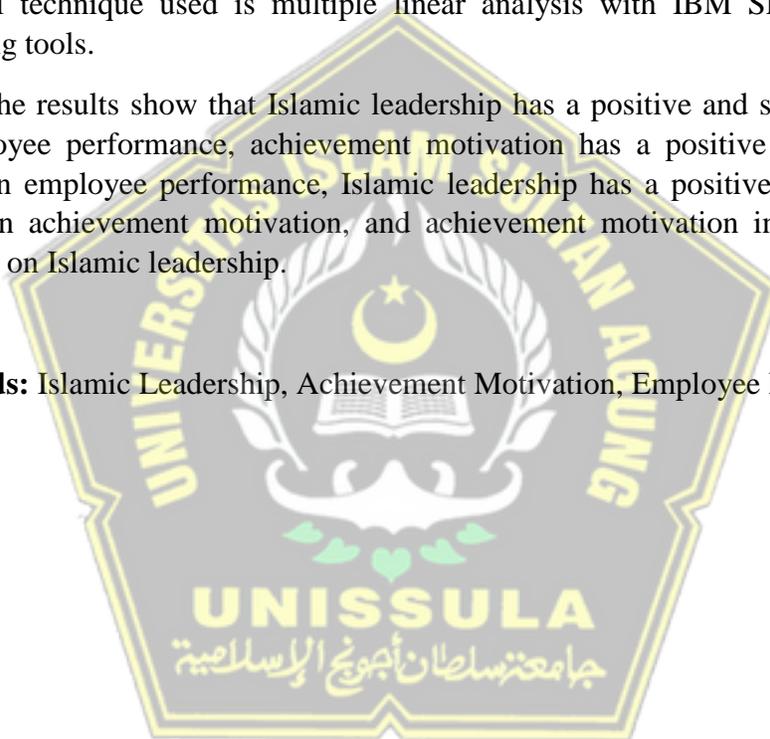
ABSTRACT

This study aims to examine and analyze: 1) Describe and analyze how the influence of Islamic leadership on employee performance. 2) describe and analyze how the influence of Islamic leadership on employee performance. 3) Describe and analyze how the influence of Islamic leadership and achievement motivation on employee performance. Respondents in this study were employees at Bank Syariah Indonesia Semarang City.

The research method used is explanatory research, which aims to determine the relationship and influence between one variable and another. The variables used are Islamic Leadership, Achievement Motivation, Employee Performance. The analytical technique used is multiple linear analysis with IBM SPSS version 26 processing tools.

The results show that Islamic leadership has a positive and significant effect on employee performance, achievement motivation has a positive and significant impact on employee performance, Islamic leadership has a positive and significant impact on achievement motivation, and achievement motivation indirectly has an influence on Islamic leadership.

Keywords: Islamic Leadership, Achievement Motivation, Employee Performance.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamu'alaikum WarahmatullahiWabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia dan hidayah-nya yang tak terhingga, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** dengan baik.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini tidak mungkin dapat selesai tanpa niat, doa dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang selama ini telah memberikan bimbingan, dukungan serta doa sehingga mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang berharga selama proses penulisan Skripsi. Oleh karena itu dalam kesempatan ini saya menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kemudahan dalam proses penyusunan Skripsi ini.
2. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E, M.Si, PH.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Ardrian Adhiatma, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Strata-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Bapak Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho,MM selaku dosen pembimbing atas waktu, perhatian dan segala bimbingan serta arahnya selama penyusunan Skripsi ini.
5. Ayah Veri Irawan dan Ibu Elsanti Agustiarsi beserta keluarga yang selalu memberi doa, nasihat, dukungan, motivasi serta kasih sayang kepada penulis dalam proses pengerjaan Skripsi ini.
6. Dan Olivia Natasya dan juga sahabat yang telah memberikan semangat, motivasi dan keniatan dalam proses pengerjaan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kata Sempurna, karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Maka dari itu penulis selalu mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca sebagai acuan dan memperbaiki tugas dan penelitian dimasa mendatang agar menjadi lebih baik lagi.

Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis serta para pembaca.

Semarang, 05 April 2022

Penulis,



M. Randi Irawan, A.Md.M.

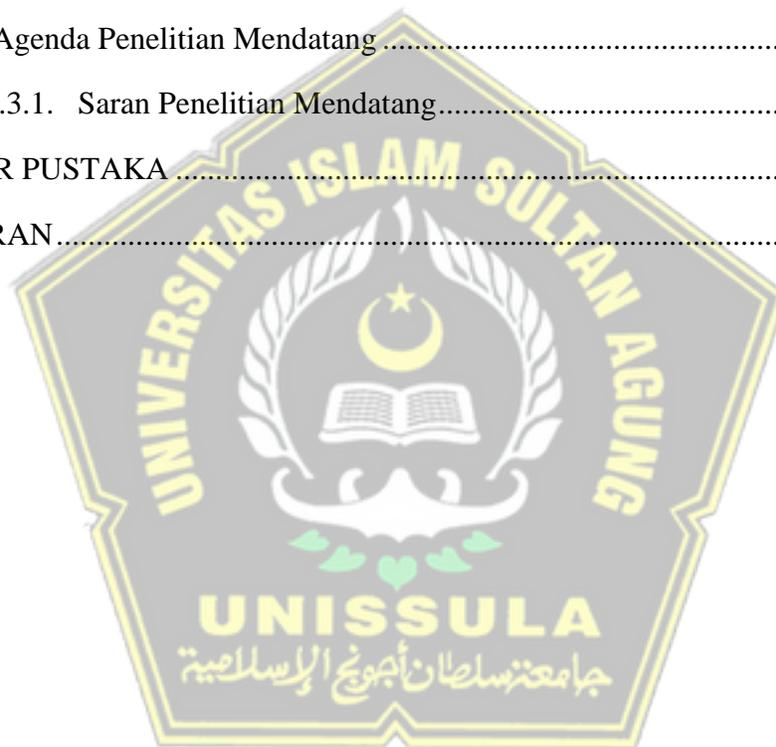
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kepemimpinan Islami	10
2.1.2 Prinsip Kepemimpinan Islami.....	11
2.2. Motivasi Berprestasi	13
2.2.1 Pengertian Motivasi Berprestasi	13
2.2.1. Faktor dan Tujuan Motivasi Berprestasi	14
2.2.2. Model Motivasi Kerja	15

2.2.3. Indikator Motivasi Berprestasi	17
2.3. Kinerja Karyawan	17
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	18
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.3.4. Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.3.5. Metode Penilaian Karyawan	20
2.4. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	22
2.4.1. Hubungan Kepemimpinan Islami dan Kinerja Karyawan	22
2.4.2. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan	23
2.4.3. Hubungan Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi	23
2.5. Kerangka Berfikir	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.2.1. Populasi.....	25
3.2.2. Sampel.....	25
3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	27
3.3.1. Sumber Data.....	27
3.3.2. Metode Pengumpulan Data	27
3.4. Variabel dan Indikator	28
3.5. Teknik Analisis	30
3.5.1. Uji Validitas	30
3.5.2. Uji Reliabilitas	31
3.6. Uji Asumsi Klasik.....	31
3.6.1. Uji Normalitas	31

3.6.2. Uji Multikolinieritas.....	32
3.6.3. Uji Heteroskedastisitas.....	33
3.7. Analisis Regresi Berganda (Path Analysis)	33
3.8. Koefisien Determinasi	34
3.9. Uji Kelayakan Model.....	35
3.9.1. Uji Simultan (Uji F)	35
3.9.2. Uji T (Parsial).....	36
3.9.3. Uji Sobel Test.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Deskripsi Responden	39
4.2. Deskripsi Variabel	40
4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Islami	41
4.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Berprestasi.....	43
4.2.3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
4.3. Analisis Data.....	47
4.3.1. Uji Validitas	47
4.3.2. Uji Reliabilitas	50
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	51
4.4.1. Uji Normalitas.....	51
4.4.2. Uji Multikoleniaritas	51
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.5. Analisis Regresi Berganda (Path Analysis)	53
4.6. Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4.7. Uji Kelayakan Model.....	55
4.7.1. Uji Simultan (Uji F)	55
4.7.2. Uji T (Parsial).....	56

4.7.3. Uji Hipotesis	57
4.8. Uji Sobel Test	58
4.8.1. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berpretasi Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.9. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP.....	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	64
5.3. Agenda Penelitian Mendatang	64
5.3.1. Saran Penelitian Mendatang.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	67



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	28
Tabel 4.1 Data Responden Penelitian	39
Tabel 4.2 Nilai Mean Jawaban Responden	41
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kep.Islami	42
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Motivasi Berprestasi	44
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikoleniaritas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.11 Mode Regresi I	53
Tabel 4.12 Mode Regresi II	54
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan	55
Tabel 4.15 Hasil Uji T (parsial)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel X1 dan X2 terhadap Y	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Islami	71
Lampiran 3 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Berprestasi.....	74
Lampiran 4 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan	77
Lampiran 5 Mean Variabel Kepemimpinan Islami.....	80
Lampiran 6 Mean Variabel Motivasi Berprestasi	80
Lampiran 7 Mean Variabel Kinerja Karyawan.....	80
Lampiran 8 Uji Normalitas X1,X2 dan Y.....	81
Lampiran 9 Uji Normalitas X1 dan X2.....	81
Lampiran 10 Uji Normalitas X1,X2 dan Y.....	82
Lampiran 11 Uji Multikolinieritas	82
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas	83
Lampiran 13 Path Analysis X1,X2	83
Lampiran 14 Path Analysis X1,X2 dan Y.....	83
Lampiran 15 Uji R ²	84
Lampiran 16 Uji F.....	84
Lampiran 17 Uji T.....	84
Lampiran 18 Sobel Test	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal.

Bank Syariah ialah lembaga keuangan seperti Bank Konvensional namun memakai prinsip syariah yakni keadilan, penyeimbang serta kemaslahatan. Kegiatan utama bank merupakan menghimpun dana dari masyarakat melalui simpanan serta menyalurkan kembali dana tersebut kepada warga universal dalam wujud pinjaman maupun kredit. Dalam dunia perbankan, tidak hanya bank universal ataupun bank konvensional, ada juga bank syariah yang banyak tumbuh di Indonesia. Dalam bank konvensional penentuan harga senantiasa didasarkan dengan bunga, sedangkan bank syariah didasarkan pada konsep Islam yakni kerja sama dalam skema bagi hasil baik untung ataupun rugi. Tujuan utama Bank Syariah adalah sebagai upaya kaum muslimin untuk mendasari segenap aspek kehidupan ekonominya berlandaskan Al- Quran serta As- Sunnah.

Perbankan syariah mengalami perkembangan yang pesat setelah lahirnya Undang-undang No. 10 tahun 1998, tentang perubahan atas Undang-undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan. Dalam UU ini terdapat perubahan yang memberikan peluang yang besar dan landasan hukum yang lebih kuat bagi pengembangan perbankan syariah serta memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan jaringan perbankan syariah antara lain melalui izin pembukaan Kantor cabang Syariah (KCS) oleh bank konvensional.² Undang-undang No. 10 tahun 1998 disempurnakan kembali dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008. Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 maka pengembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi Lembaga keuangan secara umum sudah semestinya sebagai salah satu alternative untuk memenuhi kebutuhan finansial masyarakat. Perihal ini butuh terus ditingkatkan guna menggapai kesejahteraan warga secara menyeluruh. Bersumber pada peranannya lembaga keuangan mempunyai tugas sebagai intermediari, menghimpun dana serta menyarlurkannya kembali pada masyarakat. Akan tetapi, pada perkembangannya disaat ini, lembaga keuangan utamanya Lembaga keuangan Islam dihadapkan pada tantangan yang mencengkram dari masyarakat. Adanya tudingan- tudingan miring yang mengakibatkan masyarakat masih ragu buat memilih lembaga keuangan

Islam. Mereka menyangka, lembaga keuangan Islam masih sama dengan lembaga keuangan konvensional dalam pengaplikasiannya. Tudingan inilah butuh untuk dijustifikasi oleh lahirnya kinerja- kinerja karyawan di lembaga keuangan islam yang lebih professional.

Kepemimpinan merupakan keahlian untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahan sedemikian rupa sehingga orang lain bersedia melakukan kehendak Pemimpin walaupun secara individu hal ini bisa jadi tidak disenangi. Sukses tidaknya dalam menggapai tujuan organisasi bergantung pada kemampuan pimpinan mempengaruhi bawahan dalam mengajak serta menyakinkan mereka, sehingga para bawahan turut berpartisipasi terhadap apa yang sudah dianjurkan dengan penuh semangat. kepemimpinan Islam diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan ada materi, tetapi juga memperhatikan aspek religiusitas

Mangkunegara (2006: 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mathis dan Jackson (2002: 78) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output,

jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif;

Dari pengertian-pengertian diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemampuan dan kemajuan seorang karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya sehingga dapat memberikan kontribusi pada perusahaan yang berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya research gap dari variabel Kepemipina Islami yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: Menurut (Siti Mustofia,2015) Terdapat Pengaruh Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan dan menurut (Dyah Putri Desoraya,2018) Tidak Terdapat Pengaruh Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Siti Mustofiah (Siti Mustofiah,2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Dyah Putri Desoraya (Dyah Putri Desoraya,2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan maka kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dan motivasi berprestasi. menurut Mangkunegara (2013) motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini diartikan dengan adanya motivasi berprestasi karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya kinerja secara memuaskan.

Melalui proses motivasi berprestasi, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan pelaksanaan kerja sehingga adanya peningkatan kerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan merupakan sesuatu aset terpenting dalam sesuatu organisasi, karena karyawan mempunyai bakat serta keahlian dan mempunyai kreatifitas yang sangat diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan. Memandang ketatnya persaingan antar industri dikala ini, karyawan diharapkan dapat mempunyai komitmen yang besar

terhadap organisasi supaya bisa menggapai kinerja yang maksimal buat terus memajukan organisasi(Fauzan serta Fatiyah, 2017).

Kinerja menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan kesuksesan lembaga. Kinerja karyawan penting diteliti sebagai salah satu instrumen penilaian keberhasilan dan ketercapaian organisasi. Secara definisi, kinerja adalah, sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan cara pendekatan untuk tujuan tertentu

Dalam Bank Syariah Indonesia terjadi sebuah fenomena GAP yang mana kurangnya literasi pada masyarakat mengenai produk bank Syariah, hal ini dikarenakan sudah terbiasanya masyarakat dengan konsep dan perhitungan menggunakan acuan suku bunga Bank konvensional, hal ini menyebabkan semua produk Bank Syariah dibandingkan langsung dengan tingkat margin yang ditawarkan. Padahal jika dilihat dalam Bank Syariah tersebut produk Bank Syariah sudah memiliki akad, dan proses perhitungan resiko yang berbeda, yang memberi manfaat baik kepada nasabah dan bank sekaligus. Fenomena lainnya adalah saat ini Bank Syariah Indonesia adalah merger 3 Bank Syariah yang telah ada yaitu Bank Mandiri Syariah, Bank BNI Syariah dan Bank BRI Syariah yang tentu perlu proses cepat dalam penyesuaian setiap operasionalnya.

Berdasarkan uraian dan konsep dan permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan Islami, motivasi berprestasi kinerja karyawan. Judul yang diambil dalam

penelitian ini adalah “**PengaruhKepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi Trerhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang)**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diartikan di atas maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang
2. Bagaimana pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang
3. Bagaimana Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkemungkinan. Secara rinci penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber yang dapat dijadikan penelitian lebih lanjut
- b. Untuk menambah khasanah kajian ilmu sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh hubungan Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan penulisan dalam perusahaan serta penghayatan peneliti terhadap pengetahuan yang didapat dan dipelajari selama perkuliahan, serta menambah pengetahuan peneliti dalam aktivitas organisasi secara konkrit.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja dan memberikan gambaran penerapan sistem yang dapat

mengantisipasi keinginan berpindahnya karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan atau leadership dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah, imarah, ziamah, dan imamah . Secara etimologi kepemimpinan berarti gaya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin itu sendiri. Blackmard dalam Moedjiono (2002: 2) melihat kepemimpinan sebagai sentralisasi usaha dalam diri seseorang sebagai cerminan kekuasaan dari keseluruhan. Pemimpin dalam mengelola perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang bermacam-macam, salah satunya adalah gaya kepemimpinan Islami. Menurut Rizqi (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan Islami merupakan kepemimpinan yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits.

Ordway Tead dalam Moedjiono (2002: 3) melihat kepemimpinan sebagai perpaduan dari berbagai sifat yang memungkinkan individu mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan beberapa tugas.

Sedangkan secara terminologi ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan (leadership). Menurut Davis and Newstroom (2001) bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk membujuk orang lain agar dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk mentransformasikan potensi yang terpendam menjadi kenyataan

Rivai dan Arifin (2009: 7) secara sederhana kepemimpinan itu sendiri adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keterikatan pada sasaran

bersama melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di kelompok kerja.

Berdasarkan dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami adalah kemampuan membujuk atau mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas agar bisa mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang islami.

2.1.2 Prinsip Kepemimpinan Islami

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Islam yaitu: musyawarah, adil dan kebebasan berfikir (Rivai dan Arifin, 2009: 154)

1) Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Dalam Islam, musyawarah adalah suatu amalan yang mulia dan penting sehingga peserta musyawarah senantiasa memperhatikan etika dan sikap bermusyawarah sambil bertawakkal kepada Tuhan Yang Maha Mengetahui dan Maha Bijaksana.

Banyak manfaat yang bisa dipetik dari musyawarah, namun yang paling penting adalah menghormati dan mentaati keputusan yang diambil atas dasar musyawarah, dengan harapan bisa meraih kesuksesan dengan kemaslahatan bersama mulai dari lingkungan keluarga, masyarakat sampai kehidupan bangsa dan negara. Hal ini tercermin dalam Q.S Asy-Syuura ayat 38 sebagai berikut:

رُّؤُوفَةً مُّهْتَفِتِينَ أَمِمًا مَّهْتَبِيًّا رُّؤُوسُهُمْ هُمْ مَأْوَىٰ قَوْلِهِمْ لَوْ لَصَلُّوا أَوْ مَأْقَاوُ مَّهْتَبِيًّا أَوْ بَاجِنَسَا نِيْدَلَاوُ

Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan)

dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka (Q.S Asy-Syuura: 38).

2) Adil

Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan perbuatan yang dilakukan.

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata dimasyarakat ataupun agama. Al Qur'an memerintahkan setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Dalam surat An-Nisa ayat 58

Allah SWT Berfirman:

بِعِظْكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسَ بَيَّنَّ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمَلْتِ تَوَدُّوا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ إِلَهُ بِهِ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat (Q.S An-Nisa: 58).

3) Kebebasan Berfikir

Sebagai seorang pemimpin, pemimpin yang baik adalah mereka yang memberikan kebebasan dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif dan kebebasan berpendapat.

Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban dari setiap masalah yang mereka ajukan.

seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama. Maka Allah SWT berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 54 sebagai berikut:

جَدَلْ شَيْءٍ أَكْثَرَ الْإِنْسَانُ وَكَانَ مَثَلٌ كُلٌّ مِّنْ لِّلنَّاسِ الْقُرْآنَ هَذَا فِي صَرَفْنَا وَلَقَدْ

Artinya: Dan Sesungguhnya Kami telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al Quran ini bermacam-macam perumpamaan dan manusia adalah makhluk yang paling banyak membantah (Q.S Al-Kahfi: 54).

2.2 Motivasi Berprestasi

2.2.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

M.c Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”

Motivasi berprestasi merupakan usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan kemampuan pribadi setinggi mungkin, untuk mengatasi tantangan, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dalam

suatu ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau dapat pula prestasi orang lain. Kebutuhan berprestasi adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut (Purnomo, 2019).

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2000): “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Menurut Hadari Nawawi (2003): “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar

Sedangkan menurut Flippo (1995): “Motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan- keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.”

Dari defenisi di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor dan Tujuan Motivasi Berprestasi

1). Ada beberapa factor motivasi menurut Sunyoto (2013):

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja

- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan dan
- 7) Keberhasilan dalam bekerja

2). Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:146) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.3 Model Motivasi Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2012:148), membagi tiga konsep motivasi yaitu :

- 1) Model Tradisional

Yaitu memberikan motivasi dengan memberikan balas jasa dengan bentuk insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balasnya.

2) Model Hubungan Manusia

Yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial karyawan dan membuat mereka berguna penting.

3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

Dengan demikian adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat lagi bekerja dan dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah ditargetkan secara bersama-sama demi tercapainya keberhasilan yang disepakati perusahaan. Sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dapat dijalankan dengan baik.

Nugroho (2020) merangkum beberapa pendapat antara lain (Kumar et al, 2003) Motivasi sebagai proses yang merangsang seseorang untuk bertindak atas sesuatu yang mereka inginkan, terkait dengan kemauan untuk bekerja keras untuk tujuan organisasi, dirangsang oleh insentif, dan dianggap sebagai insentif jika dirasakan dapat membantu mereka mencapai Tujuan mereka, Phares dan Chaplin (1997) di James Y. Shah dan Wendi L. Gardner (2008), , motivasi didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri kita yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku menuju tujuan daripada yang lain. (Hanafi, 2003) Motivasi sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak cara tertentu, dan motivasi membuat individu memulai, menerapkan, dan memelihara aktivitas tersebut. Terry Mitchell (1982)

mendefinisikan motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan keinginan yang bertujuan mencapai sebuah tujuan.

2.2.4 Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland dalam I Wayan Bagian (2014) indikator motivasi berprestasi antara lain:

1. Berorientasi pada tujuan
2. Target Kerja
3. Kualitas Kerja
4. Bertanggung jawab
5. Berani mengambil resiko
6. Kreatif dan Inovatif

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai atau karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa : ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan hasibuan (2005, hal 94) menyatakan bahwa: “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas

yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”

Gary Dessler yang dialih bahaskan oleh Paramita Rahayu (2009:322), menyatakan bahwa: “kinerja (Prestasi Kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat”.

Dari beberapa pendapat ahli, penulis menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemampuan dan kemajuan seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas atas hasil kerja yang dilakukannya sehingga dapat memberikan kontribusi pada perusahaan yang berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik. kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kerjanya semakin optimal.

2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan Jackson dalam Mustofiah (2015: 28), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- 1) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah yang dihasilkan.
- 2) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal sampai menjadi output.
- 4) Kehadiran yaitu kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin maupun keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- 5) Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna hasil guna yang sebesar-besarnya

2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Indria Hangga Rani (2015), menyatakan bahwa, Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian

mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan

Menurut Buhler (2007: 207) ada dua kategori utama sistem penilaian kinerja, yaitu:

1) Komparatif

Penilaian komparatif menentukan penilaian karyawan relatif pada yang lain. Metode ini termasuk sistem peringkat dan sistem pemaksaan karyawan ke dalam kelompok (forced distribution). Sistem peringkat tidak memberikan jenis informasi yang mereka perlukan untuk bisa membuat penyesuaian diri pada perilaku mereka.

2) Absolut

Metode absolut meliputi skala penilaian grafik dan skala penilaian yang dipastikan secara perilaku (Behaviorally Anchored Rating Scales atau BRAS). Metode ini cenderung menjadi yang paling populer di antara metode penilaian kinerja yang digunakan 53 saat ini. Skala penilaian grafik menggunakan skala angka untuk menilai karyawan pada beberapa dimensi.

2.3.5 Metode Penilaian Karyawan

Keseluruhan metode tersebut secara garis besar dikelompokkan dalam dua kategori, meliputi penilaian yang berorientasi pada masa lalu dan penilaian yang berorientasi pada masa depan (Hariandja, 2002: 205), yaitu:

1) Penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Diartikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan, terdiri dari:

a) Rating scale

Penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup sampai kurang memuaskan.

b) Checklist

Penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya.

c) Critical incident technique

Penilaian yang didasarkan kepada perilaku khusus yang

dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik pada karyawan

d) Skala penilaian berjangkarkan perilaku

Penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasikan unjuk kerja dalam dimensi-dimensi tertentu.

e) Observasi dan tes unjuk kerja

Penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan.

f) Metode perbandingan kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan, pemberian poin atau angka.

2) Penilaian yang berorientasi pada masa depan

Penilaian akan potensi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, terdiri dari:

a.) Penilaian diri sendiri

Penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang

b.) Manajemen by objective

Sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang dicapainya.

c.) Penilaian secara psikologis Proses

penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologi.

d.) Assessment centre (pusat penilaian)

adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.4 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Hubungan Kepemimpinan Islami dan Kinerja Karyawan

Pemimpin dalam mengelola perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang bermacam-macam, salah satunya adalah gaya kepemimpinan Islami. Variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Widayati (2010) yang menunjukkan bahwa, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bahkan paling dominan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa, aspek-aspek dalam kepemimpinan islami berupa; keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, kemampuan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, ketergantungan pada kekuasaan formalnya, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan tanggung jawab terhadap pekerjaansecaranyata memberikan dampak pada pencapaian kinerja karyawan (Veitsal Rivai dan Arifin Arvian, 2009). Lebih lanjut dikemukakan bahwa, dalam konsep (manhaj) Islam, pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental. Pemimpin menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam. Pemimpinmemiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola (minhaj) dan gerakan (harakah). Kecakapannya dalam memimpin akan mengarahkan ummatnya (karyawan) dalam lingkungan organisasi atau

perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu peningkatan kinerja

H1 = Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan

Kebutuhan berprestasi adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut (Purnomo, 2019). Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di PT X. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan berusaha untuk melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan diri akan kemampuannya untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, juga akan memiliki tanggung jawab yang besar atas setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukannya. (Tria Meisya Aziti, 2019)

H2 = Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Hubungan Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi

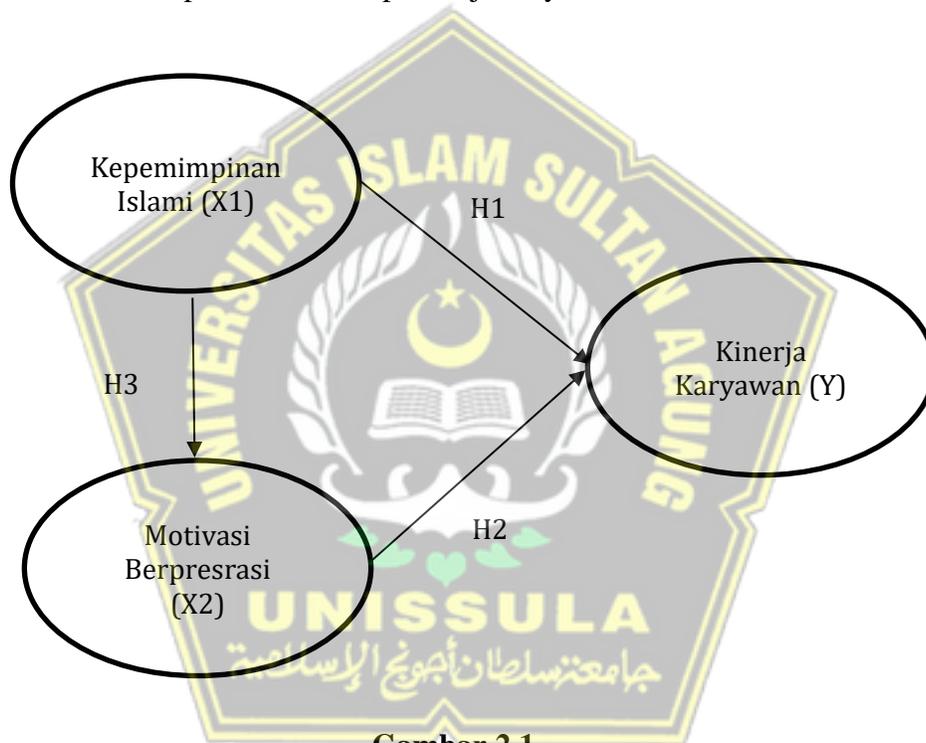
Maghfiroh (2012); Utami, I. T. (2007); dan Hakim (2012) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja Islami. Dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan Islami oleh para pengusaha sudah sesuai dengan keyakinan karyawan dan berjalan dengan baik, dapat dinilai sudah optimal dan kepemimpinan yang diterapkan sudah selaras dengan ajaran Islam atau kepemimpinan yang

Islami. Adanya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap motivasi menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pada syariat Islam akan dapat memberikan dan menciptakan suatu motivasi dari para karyawannya.

H3 = Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Motivasi berprestasi

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan Islami dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai dasar atau pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Menurut Sugiyono (2013:6) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010 : 117). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang dengan jumlah sebanyak 100 orang.

3.2.2 Sample

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, (Arikunto, 2002: 29-109). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada pada populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2011).

Sampel tersebut didapat dengan menggunakan rumus slovin:

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

$$n = \frac{100}{1+1(0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1.25}$$

n= 80 jadi sampel yang yang dibutuhkan sebanyak 80

Keterangan:

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolelir yaitu 5 %

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*purposive sampling*) adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan. Data tersebut diperoleh dari majalah-majalah, laporan instansi UNISSULA maupun dari literatur-literatur yang ada meliputi: struktur organisasi, dan deskripsi jabatan dan lain-lain.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.(Sugiyono,199). Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut

dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. (Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah 2006:65)

Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

1. SS : Sangat Setuju
 2. S : Setuju
 3. N : Netral
 4. TS : Tidak Setuju
 5. STS: Sangat Tidak Setuju
2. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah proses pengumpulan data untuk menunjang keabsahan penelitian, berupa studi tentang buku-buku materi tentang manajemen sumber daya manusia.

3.4 Variabel dan Indikator

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Opraasional	Indikator
Penelitian		
Kepemimpinan Islami (X1)	Kepemimpinan dalam Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu,dan menunjukkan jalan yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Musyawarah 2. Adil 3. Kebebasan

	diridhai Allah SWT (Nawawi, 1993:28)	Berfikir (Rivai dan Arifin, 2009: 154)
Motivasi Berprestasi (X2)	Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif M.c Clelland dan pengembangannya yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:281)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berorientasi pada tujuan 2. Target Kerja 3. Kualitas Kerja 4. Bertanggung jawab 5. Berani mengambil resiko 6. Kreatif dan inovatif (McClelland (2014))
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2011:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan dalam bekerja 2. Pengalaman dalam bekerja 3. Kesungguhan dalam melakukan pekerjaan 4. Waktu dalam bekerja

		(Hasibuan,2005:94)
--	--	--------------------

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Cukup Setuju (CS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.5 Teknik Analisis

Metode analisis data ini menguraikan metode-metode analisa yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis agar dapat mendukung penelitian ini. Analisa yang dipakai dalam penelitian ini dengan menggunakan analisa data kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah analisa data yang digunakan berdasarkan pada data yang berwujud angka-angka dan pengukuran variabel-variabelnya disertai dengan penjelasan yang diperoleh dari perhitungan. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas kuesioner pada penelitian ini

diuji dengan menggunakan Rumus Koefisien Product Moment Pearson. Perhitungan ini dilakukan melalui program SPSS (*Statistic Package for Social Science* versi 20.0) (Ghozali, 2011). Penentuan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, dilakukan dengan tabel r product moment. Dengan kriteria dimana r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable, apabila (Ghozali, 2011) : Hasil $\alpha > 0,60 =$ *reliable* dan hasil $\alpha < 0,60$ tidak *reliable*.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

3.6.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, yang bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel yang terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Pada dasarnya distribusi normal merupakan suatu distribusi yang menunjukkan sebaran data yang seimbang yang sebagian besar data adalah mendekati nilai mean. Kalau digambarkan dengan histogram, akan menyerupai bentuk lonceng.

Analisis statistik yang digunakan untuk mendeteksi normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik. Uji statistik sederhana yang dapat dilakukan berdasarkan nilai *Kolmogorof Smirnof*. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, sehingga data residu tidak berdistribusi normal, dan sebaliknya. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Jika data yang di peroleh tidak terdistribusi normal maka untuk melakukan analisis statistik parametrik selanjutnya tidak bisa di lanjutkan. Ada beberapa cara untuk mengatasi data yan tidak terdisribusi normal yaitu dengan membuang outliers, transformasi data, atau mengubah analaisis ke analisis non parametrik.

3.6.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (Ghozali, 2011). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas pada penelitian

dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya.

Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastis merupakan salah satu dari asumsi regresi yang menentukan dalam keberlanjutan sebuah analisis. Sebuah analisis regresi bisa dilanjutkan apabila datanya tidak mengandung unsur heteroskedastis atau bisa disebut homoskedastis. Ghozali (2011) menyatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak merusak sifat ketidakhajatan dan konsistensi dari penaksir, tetapi penaksir tadi tidak lagi efisien. Ketidakefisienan ini membuat prosedur pengujian hipotesis nilainya menjadi diragukan. Oleh karena itu, tindakan perbaikan jelas-jelas diperlukan.

Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Pada uji glejser dilakukan dengan cara melihat nilai absolut residual di regresikan terhadap variabel independen. Apabila hasil signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika hasil signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Analisis Regresi Berganda (Path Analisis)

Path analisis adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori (Imam Ghazali, 2005). Dalam penelitian ini teknik analisis jalur path dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Imam Ghazali, 2005). Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah adanya pengaruh yang kuat antara variabel *independent* dan *dependent*. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$X_2 = b_3X_1 + e_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kepemimpinan

Islami X2 : Motivasi

Berprestasi b_1, b_2, b_3 :

koefisien regresi

e_1, e_2 : kesalahan pengganggu

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi atau melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Persyaratan yang harus terpenuhi agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis linear berganda bernilai signifikan yang berarti ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Apabila hasil analisis dalam uji F tidak

signifikan, maka nilai koefisien determinasi tidak dapat digunakan atau dipakai untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengukur persentase variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X). Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus :

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

Dalam penelitian ini dalam menguji determinasi menggunakan software SPSS dengan hasil melihat pada tabel *Model Summary* pada kolom R Square (R²). Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini digunakan dalam persen (%). Jadi hasilnya dikalikan 100%. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai R² mendekati satu berarti variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

3.9 Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Model*)

3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- i. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- ii. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

3.9.2 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t table atau nilai signifikansi t, dengan ketentuan sebagai berikut :

H_o :Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

H_a :Ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen

Keputusan:

Bila nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_o diterima (H_a ditolak), artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_o ditolak (H_a diterima), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.3 Uji Sobel Test

Analisis sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediator yaitu *e-satisfaction*. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam (Ghozali, 2011) dan

dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dihitung dengan cara mengalikan jalur:

X Y Jadi Koefisien $ab = (c-c1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa mengontrol Y1, sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah mengontrol Y1. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus berikut ini:

$$Sab\sqrt{b^2 + sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Sumber : Sobel (1982)

Dimana :

a = koefisien korelasi X → Y

b = koefisien korelasi Y → Z

ab = hasil perkalian koefisien korelasi X → Y dengan koefisien korelasi Y → Z

sa = Standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

sab = standar error tidak langsung (indirect effect)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dan jika t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

1 (a) dengan jalur $Y_1 \rightarrow Y_2$ (b) atau $a \rightarrow b$.

Model mediasi memiliki hipotesis bahwa variabel independen mempengaruhi variabel mediator, yang pada gilirannya mempengaruhi variabel dependen. Mediasi *full* (*full mediation*) terjadi ketika tidak adanya efek variabel independen ke dependen ketika variabel mediator dimasukkan dalam persamaan. Namun jika efek variabel independen ke dependen menurun namun tidak sama dengan nol dengan memasukan mediator, maka terjadi mediasi parsial.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Bank Syariah Indonesia yang bekerja di Kota Semarang. Karakteristik responden sendiri mencakup: Jenis Kelamin, Masa Bekerja, Pendidikan dan jabatan. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai responden maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Penelitian

No	Uraian	Frekuensi	Prosentase
1	Jenis Kelamin		
	a) Pria	46	53,5%
	b) Wanita	40	46,5%
	Total	86	100%
2	Usia Karyawan Bank BSI		
	a) 15-24	47	54,7%
	b) 25-34	29	33,7%
	c) 35-44	8	9,3%
	d) >45	2	2,3%
Total	86	100%	
3	Pendidikan Karyawan Bank BSI		
	a) Sma	15	17,4%
	b) Diploma	28	32,6%
	c) Sarjana	41	47,7%
	d) Magister	1	1,2%
	e) Masih Kuliah	1	1,2%
Total	86	100%	
4	Jabatan Karyawan Bank BSI		
	a) Karyawan Tetap	26	30,2%
	b) Karyawan Kontrak	60	69,8%
Total	86	100%	

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data dari 86 responden yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara online, data diatas menunjukkan mayoritas Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang adalah Pria yaitu sejumlah 46 Karyawan (53,5 %) dan Wanita 40 Karyawan (46,5%), Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang adalah Pria.

Rentang usia Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang adalah antara usia 15 hingga 24 Tahun, Yaitu sebanyak 47 Karyawan dari 86 total responden dengan persentase (54,7 %), Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berusia 15-24 tahun lebih banyak bekerja di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang, Hal ini berkaitan bahwa Bank menjadi salah satu tujuan utama bagi para pencari kerja, karena pada umumnya Bank membuka lowongan minimal Lulusan SMA hingga Sarjana.

Pendidikan pada Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang yang mendominasi adalah Sarjana dengan total sebanyak 41 Karyawan dengan persentase (47,7%), Hal ini berkaitan dengan Syarat menjadi Karyawan Bank karena lulusan Sarjana memiliki kesiapan dan kematangan dalam dunia kerja.

Dari data yang di dapat dapat menjelaskan bahwa pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang terdapat 60 Karyawan dengan status Karyawan Kontrak dengan persentase (69,8%) dari pada Karyawan Tetap yang berjumlah 26 dengan persentase (30,2%). Hal ini memungkinkan mengingat pada umumnya Bank membuka penerimaan SMK dan Mahasiswa yang sedang melakukan Magang di Bank.

4.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variable pada penelitian ini merupakan tanggapan dari 86 responden yang telah mengisi kuesioner mengenai Pengaruh kepemimpinan islamu

dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui bobot jawaban dari responden, masing-masing variable diukur dengan menggunakan skala Likert mulai dari kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh jarak antar kategori sebesar 0,8 sehingga jenjang interval yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2 Kategori Nilai Mean Jawaban Responden

	Mean	Kategori
S	1,00-1,79	Sangat Rendah
	1,80-2,59	Rendah
:	2,60-3,39	Cukup
	3,40-4,19	Tinggi
	4,20-5,00	Sangat Tinggi

Sumber :Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tanggapan yang telah diberikan hasil jawabannya terlihat pada tabel dibawah ini:

4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Kepemimpinan Islamu (X1)*

Hasil pengolahan data atas jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai *Kepemimpinan Islami (X1)* ditunjukkan pada table 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Islami (X1)

Kode	Pertanyaan	Frekuensi jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
U _{KI 1} M	Segala keputusan yang bersifat strategis dicapai dengan musyawarah	1 1,16	2 2,33	5 5,81	43 50	35 40,7	4,27
BKI 2	Pimpinan saya mengutamakan adanya musyawarah (rapat) dalam pengambilan keputusan	1 1,16	2 2,33	12 14,0	42 48,8	29 33,7	4,12
KI 3	Pimpinan saya tidak membeda-bedakan karyawan	1 1,16	6 6,98	14 16,3	32 37,2	33 38,4	4,05
KI 4	Pimpinan saya memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif	1 1,2	2 2,3	7 8,1	45 52,3	31 36,0	4,20
KI 5	Pimpinan saya mengajak karyawan untuk dapat berfikir kreatif	1 1,163	3 3,5	5 5,8	44 51	34 39,5	4,22
KI 6	Pimpinan saya selalu bersikap adil	1 1,163	0 0	15 17,4	44 51	26 30,2	4,09
KI 7	Pimpinan saya memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0 0	5 5,8	14 16	42 49	25 29,1	4,01
Mean Variabel						4,13	

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Pada table 4.3 diperoleh nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,13 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang tinggi atas variabel *kepemimpinan islami* (X1). Berkaitan dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa *kepemimpinan islami* pada karyawan Bank BSI Kota Semarang sudah dapat dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden atas 7 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata skor tertinggi dari masing-masing pertanyaan yaitu pada indikator segala keputusan yang bersifat strategis dapat dicapai dengan musyawarah dengan nilai rata-rata 4,27 dengan hasil ini menunjukkan bagaimana sikap positif karyawan terhadap musyawarah untuk mencapai suatu keputusan bersama yang strategis.

Nilai yang paling rendah diperoleh dengan indikator pimpinan saya

memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya dengan jumlah 4,01 yang termasuk dalam kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Bank BSI Kota Semarang mendapatkan porsi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Disisi lain masih terdapat beberapa responden yang berpendapat tidak setuju terkait penilaiann dari masing-masing indikator segala keputusan yang bersifat strategis dapat dicapai dengan musyawarah = 3 responden, Pimpinan saya mengutamakan adanya musyawarah (rapat) dalam pengambilan keputusan = 3 responden, Pempinan saya tidak membeda-bedakan karyawan = 7 reponden, Pempinan saya memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif = 3 reponden, Pempinan saya mengajak karyawan untuk dapat berfikir keratif =4 responden, Pempinan saya selalu bersikap adil = 1 responden, Pimpinan saya memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya = 5 responden. Hal ini menjukan masih sangat perlunya perhatian dari perusahaan terhadap beberapa responden yang memiliki penilaian kerja yang rendah terhadap masing-masing indikator terseut dalam upaya meningkatkan sikap kepemimpinan islami atau keretkaitan sikap pemimpin terhadap karyawan.

4.2.2 Tanggapan responden Terhadap Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

Hasil pengolahan data atas jawaban kuesioer yang diberikan kepada responden mengenai *Motivasi Berprestasi* (X2) ditunjukkan pada table 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Berprestasi (X2)

Kode	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
MB 1	Karyawan bekerja sesuai dengan tugas masing-masing	0	3	11	42	30	4,15
		0	3,49	12,8	48,8	34,9	
MB 2	Karyawan memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan	0	4	6	55	21	4,08
		0	4,65	6,98	64,0	24,4	
MB 3	Saya dalam bekerja berorientasi pada masa depan	0	3	3	34	46	4,43
		0	3,49	3,49	39,5	53,5	
MB 4	Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	0	2	5	32	47	4,44
		0	2,33	5,81	37,2	54,7	
MB 5	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaan	0	4	16	44	22	3,98
		0	4,65	18,6	51,2	25,6	
MB 6	Karyawan siap bertanggung jawab jika terjadi kesalahan atas pekerjaannya sendiri	0	2	4	42	38	4,35
		0	2,33	4,65	48,8	44,2	
MB 7	Saya berani mengambil resiko atas pekerjaan yang saya lakukan	0	2	6	42	36	4,30
		0	2,33	6,98	48,8	41,9	
MB 8	Saya dituntut oleh perusahaan untuk bekerja kreatif dan inovatif	1	1	7	47	30	4,21
		1,16	1,16	8,14	54,7	34,9	
Mean Variabel		4,24					

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022.

Pada table 4.4 diperoleh nilai mean dari jawaban responden sebesar 4,24 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variable *Motivasi berprestasi*. Berkaitan dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank BSI Kota Semarang memiliki semangat berprestasi yang sangat tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden atas 8 item pertanyaan menunjukkan bawa rata-rata skor tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata 4,44 yang mana tergolong tinggi, sehingga menunjukkan sebagian besar responden mempunyai rasa senang

jika telah mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan untuk nilai paling rendah diperoleh dari indikator Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaan dengan nilai 3,98 termasuk dalam kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya beberapa karyawan yang masih sering dalam menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaannya, hal ini perlu untuk ditingkatkan lagi oleh perusahaan dan karyawan pada Bank BSI Kota Semarang.

Disamping itu masih terdapat beberapa responden yang berpendapat tidak setuju terkait indikator Karyawan bekerja sesuai dengan tugas masing-masing = 3 responden, Karyawan memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai = 4 responden, Saya dalam bekerja berorientasi pada masa depan = 2 responden, Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang = 2 responden, Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu penyelesaian = 4 responden, Karyawan siap bertanggung jawab jika terjadi kesalahan atas = 2 responden, Saya berani mengambil resiko atas pekerjaan yang saya = 2 responden, dan Saya dituntut oleh perusahaan untuk bekerja kreatif dan inovatif = 2 responden. Hal ini menunjukkan masih perlunya perhatian terhadap beberapa responden yang masih memiliki penilaian kerja yang rendah terhadap masing-masing indikator tersebut dalam upaya untuk memperbaiki capaian penilaian indikator Motivasi Berprestasi yang baik.

4.2.3 Tanggapan responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data atas jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai *Kinerja Karyawan (Y)* ditunjukkan pada table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
KR1	Saya dapat memahai pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	2	3	46	35	4.33
		0	2,33	3,49	53,5	40,7	
KR2	Saya memiliki kapasitas dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan diperusahaan	0	2	2	49	33	4.31
		0	2,33	2,33	57,0	38,4	
KR3	Saya memiliki pengalaman yang sama dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang	2	5	13	39	27	3.98
		2,3	5,81	15,1	45,3	31,4	
KR4	Saya memiliki kesungguhan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan saya	0	2	5	48	31	4.26
		0	2,33	5,81	55,8	36,0	
KR5	Saya memiliki kegigihan dalam pekerjaan yang saya lakukan	0	2	2	50	32	4.30
		0	2,33	2,33	58,1	37,2	
KR6	Saya bekerja sesuai waktu yang diberikan perusahaan	2	2	5	43	34	4.22
		2,3	2,33	5,81	50	39,5	
KR7	Saya menggunakan waktu yang se maksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan saya	1	1	2	44	38	4.36
		1,2	1,16	2,33	51,2	44,2	
Mean Variabel					4,24		

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Pada table 4.5 diperoleh nilai mean jawaban responden sebesar 4,24 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variable *Kinerja Karyawan*. Berkaitan dengan hal tersebut diperoleh kesimpulan berupa karyawan pada Bank BSI Kota Semarang memiliki kinerja dalam bekerja sangat tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden atas 7 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban terdapat pada indikator Saya menggunakan waktu se maksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan saya sebesar 4,36, tingginya nilai tersebut memperlihatkan banyak responden yang melakukan pekerjaan mereka se maksimal mungkin yang diberikan oleh perusahaan. Nilai terendah diperoleh pada indikator Saya memiliki pengalaman yang sama denan pekerjaan yang saya lakukan

sekarang dengan rata-rata sebesar 3,98 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman yang sama terhadap pekerjaannya sekarang.

Disamping itu masih terdapat beberapa responden yang berpendapat tidak setuju terkait penilaian masing-masing indikator saya dapat memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan = 2 responden, saya memiliki kapasitas dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan = 2 responden, saya memiliki pengalaman yang sama dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang = 7 responden, saya memiliki kesungguhan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan = 2 responden, saya memiliki kegigihan dalam pekerjaan yang saya lakukan = 2 responden, saya bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan = 4 responden dan saya menggunakan waktu yang se maksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan saya = 2 responden. Hal ini menunjukkan masih perlunya perhatian perusahaan terhadap beberapa responden yang masih memiliki penilaian kerja yang rendah terhadap beberapa masing-masing indikator tersebut dalam upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

4.3 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS Versi 25 melalui uji Validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas,

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah indikator-indikator yang dimiliki pada penelitian ini dapat mendeskripsikan masing-masing variabel tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas

Variabel	Indikator Penelitian	rHitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Islami	• Segala keputusan yang bersifat strategis dicapai dengan musyawarah	0.554	0.2764	Valid
	• Pimpinan saya mengutamakan adanya musyawarah (rapat) dalam pengambilan keputusan	0.688	0.2764	Valid
	• Pemimpin saya tidak membedakan karyawan	0,782	0.2764	Valid
	• Pemimpin saya memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif	0,770	0.2764	Valid
	• Pemimpin saya mengajak karyawan untuk dapat berfikir kreatif	0.766	0.2764	Valid
	• Pemimpin saya selalu bersikap adil	0.746	0.2764	Valid
	• Pemimpin saya memberikan beban pekerjaan sesuai dengan pekerjaan saya	0.742	0.2764	Valid
	Motivasi Berprestasi	• Karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing	0.624	0.2764
• Karyawan memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan		0.813	0.2764	Valid
• Saya dalam bekerja berorientasi pada masa depan		0.723	0.2764	Valid
• Karyawan merasa senang jika dapat		0.731	0.2764	Valid
		0.670	0.2764	Valid

	<p>mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaan • Karyawan siap bertanggung jawab jika terjadi kesalahan atas pekerjaannya sendiri • Saya berani mengambil resiko atas pekerjaan yang saya lakukan • Saya dituntut oleh perusahaan untuk bekerja kreaif dan inovatif 	0.750	0.2764	Valid
		0.753	0.2764	Valid
		0.770	0.2764	Valid
Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya dapat memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan 	0.812	0.2764	Valid
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki kapasitas bidang pekerjaan yang saya lakukan diperusahaan 	0.741	0.2764	Valid
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki pengalaman yang sama dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang 	0.626	0.2764	Valid
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki kesungguhan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan saya 	0.771	0.2764	Valid
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki kegigihan dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan 	0.812	0.2764	Valid
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya bekerja sesuai waktu yang diberikan perusahaan 	0.650	0.2764	Valid
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menggunakan waktu se maksimal mungkin dalam 	0.841	0.2764	Valid

	melakukan pekerjaan saya			
--	--------------------------	--	--	--

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui proses olah data dengan uji validitas disajikan pada tabel 4.6 diperlihatkan item pada tabel penelitian ditunjukkan oleh kolom r_{Hitung} melebihi standar signifikan r_{Tabel} sebesar 0.2764 maka dikatakan Valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atay stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, komsistensi, daya prediksi dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable. Suatu variable dikatakan reliable jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6 (ghozali,2009). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai	Ketrerangan
<i>Kepemimpinan Islami (X1)</i>	0,846	> 0,6	Reliabel
<i>Motivasi Berprestasi (X2)</i>	0,872	>0,6	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,855	>0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kepemimpinan Islami, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan

lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang dipakai dalam penelitian ini sudah reliabel atau tepat digunakan sebagai alat ukur

4.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas dan hetroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, yang bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variable yang terikat dengan variable bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian normalitas pada tabel 4.8:

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

No	Persamaan	Signifikan	Keterangan
1	Model 1	0.137	Berdistribusi Normal
2	Model 2	0.200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel diatas pada Model 1 (Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi) menunjukkan hasil pvalue (Asymp.Sig.) sebesar $0.137 > 0.05$ dan pada model 2 (Kepemimpinan Islami, Motivasi Beprestasi terhadap kinejra karyawan) menunjukkan hasil pvalue (Asymp.Sig.) sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi

korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2011). Jika VIF (*variance inflation factor*) < 10 dan *tolerance value* $> 0,1$ dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Berikut adalah hasil pengujian uji multikoleniaritas:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Islami	0.416	2.406
Motivasi Berprestasi	0.416	2.406

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dilihat pada tabel 4.9 nilai VIF (*variance inflation factor*) Variabel X1 (*Kepemimpinan Islami*) dan X2 (*Motivasi Berprestasi*) sebesar $2.406 < 10$ dan nilai *Tolerance value* sebesar $0.416 > 0,1$ dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilaksanakan guna uji terhadap model regresi dengan melihat terjadinya ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Signifika	Keterangan
Model 1	Kepemimpinan Islami (X1)	0.602	Bebas Heteroskedastisitas
	Motivasi Berprestasi (X2)	0.874	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji seluruh variable mempunyai nilai

signifikansi >0,05. Dikatakan model didalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas serta dapat lanjut uji selanjutnya.

4.5 Analisis Regresi Berganda (Path Analysis)

Path analisis adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara varriabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori (Imam Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini teknik analisis jalur path dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Imam Ghozali, 2005).

Tabel 4.11 Mode Regresi I

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
Model 1				
Kepemimpinan Islami	.371	.100	.372	.000
Motivasi Berprestasi	.352	.100	.350	.001

Dependen Variabel: Kinerja Karyawan
Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0.372 X_1 + 0.350 X_2$$

Dari hasil uji analisis regresi model 1 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Islami sebesar 0.372 dan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan apabila tingkat Kepemimpinan Islami dari karyawan tinggi maka Kinerja Karyawan semakin tinggi.

Nilai koefisien Motivasi Berprestasi sebesar 0.350 dan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan apabila Motivasi Berprestasi karyawan tinggi maka tingkat Kinerja

Karyawan semakin tinggi.

Tabel 4.12 Mode Regresi II

Variabel Dependen : Motivasi Berprestasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
Model 2				
Kepemimpinan Islami	.783	.072	.764	.000

Dependen Variabel: Motivasi

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari hasil uji analisis regresi model 2 diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

$$Y=0,764X.+e$$

Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Islami sebesar 0.764 dan bernilai positif, berarti dapat diartika bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Motivasi Berprestasi.

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka dapat dikatakan bahwa model tersebut adalah baik atau “fit”. Apabila $R^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar R^2), artinya bahwa kontribusi variable bebas terhadap variable terikat adalah 100% dimana model pendekatan yang digunakan adalah tepat. Apabila R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2) artinya bahwa kontribusi dari variable bebas terhadap variable terikat hampir dikatakan tidak ada. Berikut nilai R^2 dapat dilihat pada tabel model summary yang telah di olah melalui software spss :

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R²)

Hubungan Variabel X1 dan X2 terhadap Y1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.749	1.89388

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEP.ISLAMII
 Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Diketahui pada tabel 4.13 nilai adjusted R² sebesar 0.749 maka dapat diambil kesimpulan besaran hubungan variable Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 74,9%.

4.7 Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit Model)

4.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau biasa disebut dengan Uji serentak, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik (signifikan) atau tidak baik (non signifikan). Berikut adalah hasil pengolahan dua output uji F :

Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.168	2	458.084	127.714	.000 ^b
	Residual	297.704	83	3.587		
	Total	1213.872	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEP.ISLAMII
 Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan output pada tabel 4.13 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.005 dan nilai F hitung 127.714 > F tabel 3.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan

X2 secara simultan terhadap Y.

4.7.2 Uji T (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variable independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan variable dependen. Untuk hasil signifikan dapat dilihat pada tabel hasil regresi yaitu pada tabel 4.15

Tabel 4.15 Uji T (parsial)

Pengaruh antar variable	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan	3.724	1.662	.000	H1 diterima
Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan	3.510	1.662	.001	H2 diterima
Kepemimpinan islami terhadap Motivasi Berprestasi	10.867	1.662	.000	H3 diterima

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel dapat diperoleh dari variabel Kepemimpinan Islami nilai T hitung sebesar 3.724 dengan nilai Sig sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada nilai T tabel 1,662 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Artinya hubungan variabel Kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel dapat diperoleh dari variabel Motivasi Berprestasi nilai T hitung sebesar 3.510 dengan nilai Sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada nilai T tabel 1,662 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Artinya hubungan variabel Motivasi Berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel dapat diperoleh dari variabel Kepemimpinan Islami nilai T hitung sebesar 10.867 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada nilai T tabel 1,662 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Artinya hubungan variabel Kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t), berdasarkan Tabel 4.11 dan tabel 4.12 didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji regresi satu diketahui nilai β 0.371 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian uji t antara Kepemimpinan Islami dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $3.724 > t$ tabel 1.662 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

b. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji regresi diketahui nilai β 0.352 dengan signifikansi $0.001 < 0.05$ yang berarti variabel Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian Uji t antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $3.510 > t$ tabel 1.662

dengan signifikansi $0.001 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menyatakan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

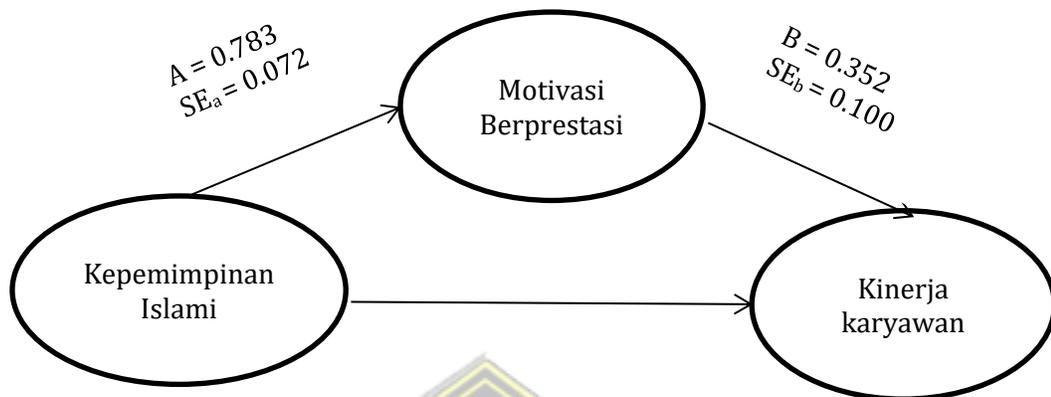
c. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui nilai β 0.783 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Dari hasil pengujian Uji t antara Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi diperoleh nilai t hitung $10.867 > t$ tabel 1.662 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi dapat diterima.

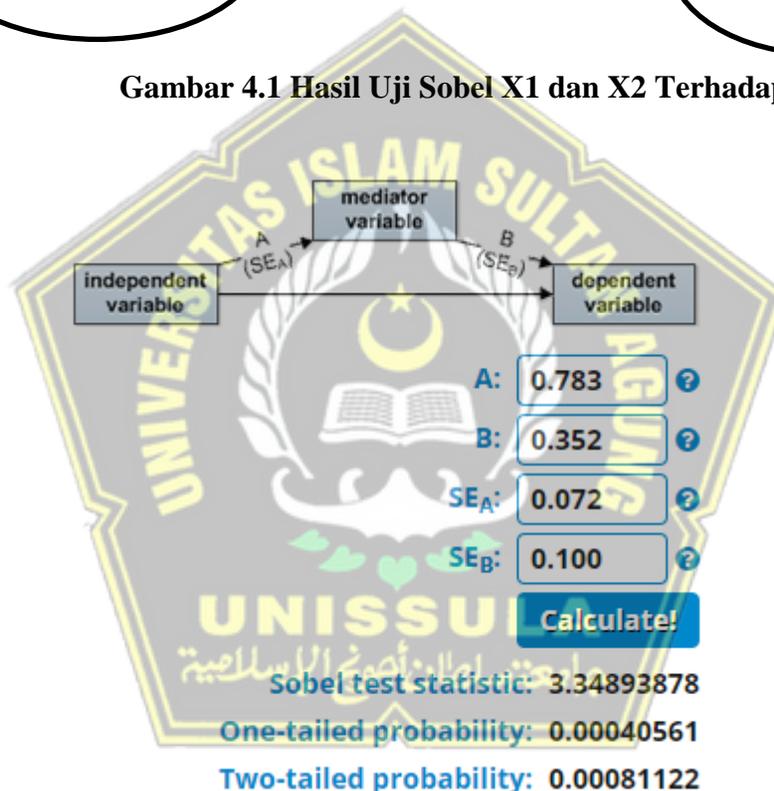
4.8 Uji Sobel Test

Analisis Sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediator yaitu *e-satisfaction*. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam (Ghozali, 2011) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test).

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan



Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel X1 dan X2 Terhadap Y



Sumber : <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai sobel test statistic atau nilai t sebesar $3.34893878 > 1.662$ sobel test p value sebesar $0.00 < 0.05$ yang berarti signifikan berdasarkan sobel test. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan demikian bahwa motivasi berprestasi secara signifikan menjadi

variable interfening antara kepemimpinan islami dan Kinerja karyawan, implikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan manajer harus meningkatkan motivasi berprestasi terlebih dahulu agar kinerja karyawan meningkat.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian diatas, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang.

Tabel 4.11 menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan arah positif. Berdasarkan hal tersebut dikatakan apabila Manajer SDM perusahaan dengan gaya Kepemimpinan Islami yang tinggi maka akan mendukung adanya semangat pekerjaan yang akan meningkatkan Kinerja Karyawan agar hasil pekerjaan bisa semakin baik.

Berdasarkan Tabel 4.3 pada pertanyaan “Pimpinan saya memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya” mampu menjelaskan bahwa sikap adil dalam kepemimpinan islami dapat memberikan efek terhadap karyawan dalam hal kinerja karyawan dalam perusahaan

Disamping itu, jika dilihat adari item pertanyaan “segala keputusan yang bersifat strategis dicapai dengan musyawarah” berdasarkan nilai mean tertinggi sebesar 4.27 dapat menjelaskan bahwa apabila seorang Manajer bersikap terbuka untuk musyawarah terhadap karyawan maka akan timbul rasa keterbukaan dan karyawan mersa ikut berpran dalam pengambilan keputusan, sehingga segala permasalahan yang bisa dimusyawarahkan dapat terselesaikan secara bersama-sama.

Hasil pengujian memperlihatkan Kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, nilai yang dihasilkan mendukung penelitian yang sama dari (Siti Mustofia,2015) dengan hasil “Terdapat Pengaruh Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan” yang memperlihatkan Kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel (path analysis) menjelaskan bahwa Motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan arah positif. Berdasarkan hal tersebut apabila Motivasi Karyawan tinggi maka akan mempengaruhi sikap kinerja karyawan juga akan tinggi.

Berdasarkan tabel 4.4 pada pertanyaan “Saya dalam bekerja berorientasi pada masa depan” mampu menjelaskan bahwa apabila karyawan mempunyai pemikiran bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berfokus pada masa depan dan memiliki semangat kerja maka akan mendukung juga terjadinya peningkatan dalam Kinerja Karyawan dalam bekerja

Berdasarkan tabel 4.4 pada pertanyaan “ Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan” dengan nilai mean sebesar 4.44 menjelaskan bahwa setiap karyawan yang bekerja di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang bersikap kooperatif dalam bekerja sama untuk mencapai target yang telah di berikan oleh perusahaannya.

Hasil pengujian membuktikan bahwa Motivasi Berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana hasil yang diperoleh mendukung penelitian dari “Fera Lusvianawati* & Fasochah

(2020) dengan judul ” pengaruh insentif, motivasi berprestasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan” memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi

Pada tabel 4.12 menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi menunjukkan nilai positif dan signifikan, dapat diartikan apabila kepemimpinan islami yang tinggi maka dapat memberikan motivasi berprestasi yang tinggi terhadap karyawan.

Dari tabel 4.12 menunjukkan hasil signifikan sebesar 0.764 dan bernilai positif dari pengaruh Motivasi berprestasi didapat kesimpulan bahwa Kepemimpinan islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi berprestasi pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang.

Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan islami dapat memberikan pengaruh kepada karyawan berupa motivasi berprestasi agar dalam melakukan pekerjaannya karyawan memiliki semangat dan termotivasi pada pekerjaan sehingga hasil yang di kerjakan juga semakin tinggi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang sehingga ketika pengaruh kepemimpinan islami tinggi maka perilaku kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang juga akan meningkat.
2. Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang sehingga ketika Motivasi berprestasi tinggi maka Kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang juga akan meningkat.
3. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi berprestasi pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang yang mana jika gaya kepemimpinan islami mengalami peningkatan maka motivasi berprestasi karyawan juga akan meningkat
4. Motivasi berprestasi secara tidak langsung mampu menjadi variable intervening antara Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hal ini maka seorang manajer SDM PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang harus memprioritaskan motivasi berprestasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan,

karena motivasi berprestasi secara tidak langsung memiliki pengaruh antara Kepemimpinan islami dan Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari terdapatnya keterbatasan, kekurangan serta ketidaksempurnaan yang berupa:

1. Persebaran kuesioner terhadap responden melalui media online, sehingga ketika responden kurang memahai pertanyaan terkait tidak dapat dijelaskan atau dikonfirmasi secara langsung sehingga hal ini dapat menimbulkan bias dalam hasil penelitian ini.
2. Kurangnya dampak langsung yang dihasilkan dari variabel intervening dalam memediasi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.3 Agenda Penelitian Mendatang

5.3.1 Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan adanya keterbatasan penelitian, sehingga peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya:

1. Apabila tidak terhambat oleh kondisi seperti pandemi pada saat ini, maka sebaiknya dilakukan penelitian secara langsung untuk menghindari kekurangan pemahaman responden terhadap item pertanyaan yang diberikan.
2. Penelitian mendatang dapat menggunakan kuesioner dan ditambah dengan metode wawancara dalam pengumpulan data, sehingga jawaban yang didapatkan dapat dijabarkan lebih luas.
3. Penelitian mendatang dapat ditambahkan dengan variabel-variabel lainnya yang dapat meningkatkan loyalitas elektronik pelanggan. Jika kebetulan memiliki

variable yang sama untuk di teliti maka dapat menambah jumlah indicator atau variasi indicator yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Rezy, and Atina Shofawati. "Pengaruh Kepemimpinan islami dan Budaya organisasi islami Terhadap Motivasi kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 1.6 (2014).
- Harahap, Sunarji. "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 (2017): 253-270.
- Mustofiah, S. (2015). *Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192.
- Darmayanti, N. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Kahfi, H. S., Khurosani, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(1).
- Hestisani, H., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah

- Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95.
- Siregar, B. (2010). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 2(1), 17-25.
- Aziti, T. M. (2019). PENGARUH MOTIVASI KEKUASAAN, MOTIVASI AFILIASI, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT X. *MANNERS*, 2(2), 71-82.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Arifqi, M. M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS, MOTIVASI KERJA ISLAMIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAMIS DAN KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT). *Jurnal LA RIBA*, 2(01).
- Ithri, F. N., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2).
- Subhan, M. (2014). Kepemimpinan islami dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan islam. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 125-140.
- Syaripuddin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, (8).

Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.

