

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan

Sunarji Harahap

Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai
sunarji_h@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine how much influence the Islamic leadership and work motivation on employee performance. The data was collected of 21 respondents, officers PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Branch Office Sukaramai Medan with questionnaire technic. The data analyzed with multiple linear regression. The research result are Islamic leadership and working motivation affect significantly to the performance of employees at PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Branch Office Sukaramai Medan and the most influential variables on the performance of the employees are working motivation.

Keywords: islamic leadership, motivation and job performance employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dari 21 respondentss, petugas PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Sukaramai Medan dengan kuesioner teknik. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Sukaramai Medan dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan motivasi kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan islam, motivasi dan kerja kinerja karyawan

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak Pemimpin meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak disenangi. Sukses tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan pimpinan mempengaruhi bawahan dalam mengajak dan menyakinkan mereka, sehingga para bawahan ikut berpartisipasi terhadap apa yang telah dianjurkan dengan penuh semangat.

Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dan

dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan ketika komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Dalam suatu kelompok katakanlah organisasi, bila tidak mempunyai tujuan sama saja dengan membubarkan organisasi tersebut. Hal tersebut bahkan berlangsung sampai kedalam tataran Negara. Dan hanya pemimpinlah yang mampu mengatur dan mengarahkan semua itu. Dan sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dicontohkan Islam adalah model terbaik. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* yang contoh nyatanya adalah orang teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu; faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yang terdapat pada diri si karyawan itu sendiri misalnya kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja. Faktor supervisi di atas menunjukkan salah satu kegiatan dari kepemimpinan. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola instansinya untuk mengantisipasi dan sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Paper ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.

Kajian Teoritis

1. Teori Kepemimpinan dalam Konsep Manajemen Syariah

Menurut Griffin dan Ebert (1998), kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lindsay dan Patrick dalam membahas “Mutu Total dan Pembangunan Organisasi” mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya merealisasikan tujuan perusahaan dengan memadukan kebutuhan para individu untuk terus tumbuh berkembang dengan tujuan organisasi. Perlu diketahui bahwa para individu merupakan anggota dari perusahaan. Peterson *at.all* mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi.

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

Dalam konteks kelompok (tim) bisnis, secara internal seorang ketua tim harus dapat menggerakkan anggota tim sedemikian rupa sehingga tujuan dapat dicapai. Seorang ketua tim harus dapat memahami kelebihan dan kekurangan anggota timnya, sehingga dapat menentukan penugasan yang harus diberikan kepada setiap anggota tim. Dilain pihak, secara eksternal seorang ketua tim harus dapat mempengaruhi investor agar mau menginvestasikan dananya kepada bisnisnya.

Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam al-Qur'an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya.

Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagian setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi (QS. Al-Baqarah: 30). Khalifah bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai abdullah [hamba Allah] yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Sabda Rasulullah: *"Setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggungjawabannya"*. Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konseptual. Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: *"Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar"* (QS. al-Baqarah: 31), serta kehendak bebas untuk menggunakan dan memaksimal potensi yang dimilikinya.

Uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa, kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan yang dikonsepsikan Alqur'an merupakan suatu hal yang sangat mendasar, untuk mengelola hubungan sesama manusia maupun alam lingkungannya. Tipe *leadership* yang dikemukakan Alqur'an bukan semata-mata hanya mengenai urusan ukhrawi, akan tetapi berkaitan pula dengan urusan duniawi, seperti tijarah, atau perdagangan perindustrian, perniagaan, pemerintah, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau memanage diri.

Asas-asas Alqur'an yang memberikan dasar dalam konsep kepemimpinan adalah:

a. Beriman

Diterangkan dalam surat Ali Imran ayat 28 yang berarti :

“Janganlah orang-orang mengambil (memilih) orang-orang kafir menjadi wali (Pemimpin) dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, lepaslah ia dari pertolongan Allah”.

b. Bertaqwa

Diterangkan dalam surat An-Naba' ayat 31 yang berarti :

“Sesungguhnya orang-orang yang bertaqwa, mendapat kemenangan.”

c. Azas Keseimbangan dan Keadilan

Menurut Nuruddin (1995), keadilan dan keseimbangan adalah suatu konsep yang luas berkaitan hampir dengan seluruh aspek kehidupan sosial, politik terutama ekonomi. Dalam Alqur'an kata adil disebut sebanyak tiga puluh satu kali.

d. Musyawarah

Diterangkan dalam surat As-Syu'ara 38 yang berarti :

“..... Sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka.”

Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam manajemen adalah:

- a. Berpengetahuan luas, kreatif, inisiatif, peka, lapang dada, dan selalu tanggap dalam hal apapun. Hal ini diterangkan dalam surat Al Mujadilah ayat 11.
- b. Bertindak adil, jujur dan konsekuen. Diterangkan dalam surat An Nisa ayat 58.
- c. Bertanggung jawab. Diterangkan dalam surat Al An'am ayat 164.
- d. Selektif dalam memilih informasi. Diterangkan dalam surat Al Hujurat ayat 6.
- e. Memberikan peringatan. Diterangkan dalam surat Adz-Dzariyat ayat 55.
- f. Memberikan petunjuk dan pengarahan. (QS As-Sajdah : 24).

Bagaimanapun keadaan manusia di muka bumi ini tidaklah terlepas dari rasa tanggung jawab, terlebih sebagai pemimpin, pemerintah atau pamong maupun organisasi-organisasi sosial kemasyarakatan lainnya, maka dari segenap pola tingkah laku dan sikap akan dipertanggung jawabkan kepada Allah Swt. Metode, reporting, budgeting dan lainnya merupakan realisasi dari amanat yang diemban sebagai orang pimpinan yang jujur serta bertanggung jawab.

Hal yang paling penting dalam manajemen menurut perspektif Islam adalah adanya sifat *ri'ayah* atau jiwa kepemimpinan. Hal ini merupakan faktor yang paling utama dalam konsep manajemen. Watak dasar ini merupakan bagian penting dari manusia sebagai khalifah di muka bumi. Perbuatan yang baik dan memperhatikan apa yang akan diperbuatnya pada hari esok dimaksudkan dengan adanya perencanaan yang tersusun rapi dan teratur untuk memulai suatu tindakan atau aktivitas pada masa yang akan datang, hal inilah yang seharusnya tertanam pada kita sebagai calon seorang pemimpin.

2. Teori Motivasi

a. Konsep Motivasi

Konsep motivasi menyatakan bahwa bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang yang tidak seimbang, artinya dia sedang berada dalam *a state of disequilibrium*. Tetapi sebaliknya bilamana apa yang menjadi dorongan itu sudah diperoleh, berada ditanganya dan mendapat kepuasan dari padanya, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan seimbang, ia sudah berada dalam *a state of equilibrium*.

Motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis yang sangat fundamental sifatnya. Akan sangat sukar untuk menyanggah bahwa motivasi merupakan proses yang amat penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan para anggota organisasi. Motivasi sebagai *inner state* semacam perasaan atau kehendak yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak, dalam menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (*goals*). Jadi motivasi merupakan proses yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Ditinjau dari segi lingkungan (faktor), terdapat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dalam diri seseorang berupa sikap, harapan, cita-cita dan disposisi kebutuhan yang berkembang. Sedangkan faktor eksternal adalah desakan dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi.

Konsep motivasi akan lebih jelas bila ditinjau dari proses dasar motivasi sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar di atas, ditunjukkan bahwa: (1) *needs* merupakan kebutuhan-kebutuhan yang terdapat dalam diri seseorang yang harus dipenuhi; (2) ketika kebutuhan tersebut muncul maka fenomenanya tampak pada dorongan (*drive*) yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan; dan (3) akibat dari tindakan tersebut maka tujuan yakni memuaskan kebutuhan terpenuhi. Dari uraian di atas maka motivasi merupakan upaya individu dalam memenuhi kebutuhannya, selama kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka “dorongan” untuk melakukan sesuatu terus dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Motivasi adalah dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu tingkah laku tertentu karena dikehendaki, 2. Motivasi adalah dorongan yang meliputi jiwa dan jasmani, untuk melakukan suatu tindakan tertentu, 3. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, 4. Motivasi adalah suatu yang melatar belakangi individu untuk berbuat supaya tercapai tujuan yang dikehendakinya, 5. Motivasi adalah suatu proses yang mempunyai tenaga dan tujuan tertentu.

Alasan mengapa perlu motivasi ialah ada tujuan, mempunyai arah dan terkendali, dan ada dasar untuk berbuat. Motivasi berprestasi disebabkan oleh ada usaha untuk mencapainya, dapat diukur hasilnya, ada tantangan, ada realistik, mengandung resiko sedang, dan berarti bagi sesama dan diri sendiri. Ciri-ciri individu bermotivasi berprestasi di antaranya: (1) *self-confidence* (percaya akan kemampuan sendiri); (2) *originality* (mempunyai daya kreativitas yang tinggi, selalu ingin berbuat sesuai dengan aslinya); (3) *people oriented* (tidak memperlakukan orang lain, terbuka terhadap kritikan, tidak menyalahkan orang lain); (4) *task result oriented* (berani mengambil resiko terhadap apa yang telah diputuskan, semangat tinggi untuk menyelesaikan tugas); (5) *future oriented* (mempunyai daya antisipasi yang tinggi, mempunyai analisa); (6) *risk taker* (menyenangi tugas yang menantang, tidak cepat menyerah).

Sikap dasar motivasi berprestasi, berkenaan dengan sikap-sikap seperti berikut: (1) senang menghadapi tantangan yang berisiko sedang; (2) tanggung jawab pribadi tinggi; (3) ingin belajar dari pengalaman; (4) pengalaman dijadikan sebagai umpan balik; (5) adanya perasaan dikejar waktu; (6) menyukai situasi yang majemuk; (7) mampu menerima kegagalan; (8) mampu menggunakan pikiran dan akal; (9) kreatif dan inovatif; (10) mempunyai pengendalian diri yang kuat; (11) sanggup bertahan dalam situasi yang tidak menentu; (12) memiliki standar kesempurnaan untuk dirinya sendiri; (13) sanggup terlibat dalam jangka waktu yang lama; (14) mempelajari lingkungan; dan (15) berhubungan tidak sekedar persahabatan tetapi juga mendapat pengetahuan.

Pada kenyataan dalam kehidupan, motivasi mempunyai karakteristik tersendiri, yaitu:

1. Majemuk. Motivasi individu untuk melakukan tindakan, pada dasarnya tidak hanya mengandung satu tujuan saja, melainkan lebih dari satu tujuan. Oleh sebab itu, ada banyak tujuan yang ingin dicapai oleh individu karena adanya motivasi ini.
2. Dapat berubah-ubah. Karena adanya keinginan yang bermacam-macam, maka hal inipun akan berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki oleh individu. Bisa saja suatu ketika ia menginginkan kenaikan gaji, tetapi dilain kesempatan ia ingin kariernya naik.
3. Berbeda untuk setiap individu. Pada dasarnya tidak ada persamaan motivasi antara individu yang satu dengan yang lain. Dua individu yang

sama-sama melakukan suatu tindakan tertentu, bias saja yang memotivasi tindakan itu tidak sama.

4. Beberapa tidak disadari. Ada sementara yang memahami mengapa ia melakukan suatu tindakan. Biasanya karena adanya peristiwa yang menekan keinginan masuk ke dalam bawah sadar, sehingga ketika muncul suatu tindakan individu tersebut tidak mampu untuk mengenali motivasinya apa.

Motivasi yang dimiliki oleh individu seringkali akan mengalami pasang surut. Pada suatu saat motivasi bias tinggi dan sebaliknya suatu saat bias menurun juga. Persoalan akan muncul di dunia pekerjaan, ketika motivasi seseorang perlahan tapi pasti mengalami penurunan. Faktor-faktor tersebut di antaranya:

1. Lingkungan yang tidak kondusif, yang berakibat tidak nyaman;
2. Merasa berada dalam situasi yang menakutkan, karena adanya ancaman;
3. Beban pekerjaan yang melebihi kapasitas;
4. Pekerjaan terlalu rutin, tidak ada tantangan;
5. Kurang menguasai pekerjaan termasuk prosedur-prosedurnya;
6. Tidak ada ukuran tentang standar keberhasilan;
7. Tidak ada keseimbangan antara reward & punishment;
8. Tidak ada kesempatan untuk mengembangkan skill sehingga menghadapi pekerjaan baru menjadi sulit;
9. Berada di lingkungan kerja yang baru;
10. Mempunyai penilaian bahwa dirinya tidak berarti dalam kelompok;
11. Tidak memperoleh umpan balik yang membangun;
12. Kurang memperoleh pengarahan dan bimbingan dari atasan;
13. Merasa dasingkan oleh teman-teman.

Motivasi belajar setiap orang, satu dengan yang lainnya, bisa jadi tidak sama. Biasanya, hal itu bergantung dari apa yang diinginkan orang yang bersangkutan. Misalnya, seorang anak mau belajar dan mengejar ranking pertama karena diiming-imingi akan dibelikan sepeda oleh orangtuanya. Contoh lainnya, seorang mahasiswa mempunyai motivasi belajar yang tinggi agar lulus dengan predikat *cum laude*. Setelah itu, dia bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang hebat dengan tujuan membahagiakan orangtuanya.

b. Motivasi dalam Islam

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. *Motivasi kerja dalam Islam* bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah.

Menurut Mursi (1997) menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:

c. Motivasi fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara cirri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

a. Motivasi Menjaga Diri

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

b. Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis

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

d. Motivasi Psikologis atau Sosial

a) Motivasi Kepemilikan

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

b) Motivasi Berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Hal ini terdapat pada Al-Qur'an Surat Al-Maidah: 48. Artinya: *“Maka berlombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allahlah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu.*

Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.

c) Motivasi Kerja

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

3. Kinerja Karyawan

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”.

Menurut Malayu Hasibuan (2007: 105), “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

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.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijak-sanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong (1998) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil.
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
3. Ukuran obyektif dan *observable*.
4. Data harus dapat diukur
5. Ukuran dapat digunakan di manapun.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penem-patan, pelatihan,

penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Upaya menilai kinerja pegawai membutuhkan suatu sistem penilaian kinerja yang baik. Rahmanto (2002) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan criteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh: anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistimatis (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu di mana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manager dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistimatis digunakan ketika kontak antara manager dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi: penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2007: 106), menyatakan “faktor-faktor penilaian kerja terdiri atas 4 (empat) aspek, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya

dan berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset.

2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada atasan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, kemitraan dan keahlian.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan karyawan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omset penjualannya selama satu tahun.

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan penilaian kerja sangat penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standart kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan yang berjumlah 21 orang. Dengan demikian jumlah sampel adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu 21 orang. Data dihimpun dengan menggunakan angke t. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara parsial, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Hasil uji t dengan program SPSS ditunjukkan oleh Tabel 1.

Tabel 1. Coefficients

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
Model				

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.875	11.150		.527	.605
X1	.224	.168	.236	1.331	.200
X2	.637	.174	.650	3.670	.002

a. Dependent Variable: Y

Tabel 1 menunjukkan bahwa:

- a. Variabel Kepemimpinan Islami (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 0,331 > t_{tabel} 2,101 artinya berpengaruh positif dan signifikan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 3,670 > t_{tabel} 2,101 artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara signifikan dari variabel independen. Nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 17.0 for window* seperti terlihat pada Tabel 2 sebaga berikut:

Tabel 2 Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.898	2	60.949	7.155	.005 ^a
	Residual	153.340	18	8.519		
	Total	275.238	20			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 7,155 > F_{tabel} 3,55 pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F_{hitung} tersebut signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel kepemimpinan islami (X_1), motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan

Uji koefisien determinasi R^2 dilakukan untuk mengetahui kemampuan menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinan dengan bantuan program *SPSS* seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.743	.381	2.91872	1.895

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 3 menunjukkan bahwa R yang disebut juga koefisien korelasi, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 66,5%. Angka R^2 disebut juga koefisien determinasi adalah sebesar 44,3%. Digunakan untuk satu variabel independen sedangkan variabel independen lebih dari satu sebaiknya menggunakan *Adjusted R²*. *Adjusted R²* merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu penjangkakan model dalam populasi. Dari Tabel 3 dapat dibaca bahwa *Adjusted RSquare (R²)* adalah 38,1%. Artinya variabel independen yaitu kepemimpinan Islami dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 38,1%, sedangkan sisanya 61,9% dijelaskan oleh factor lain.

Analisis regresi berganda digunakan dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Hipotesis yang sudah dirumuskan harus diuji kebenarannya, pengujian ini akan membuktikan H_0 atau H_1 yang akan diterima ataupun ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun model yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 17.0 for window* dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini:

Tabel 1 menunjukkan data hasil regresi linear berganda yaitu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5,875 + 0,224X_1 + 0,637X_2 + e$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 5,875, menunjukkan harga/nilai konstanta, dimana jika nilai variabel X_1 , $X_2 = 0$, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) = 5,875.
- b. Koefisien $X_1 = 0,224$. Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika variabel kepemimpinan Islami ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,224. Dengan asumsi *ceteris paribus* (faktor-faktor lain dianggap konstan).
- c. Koefisien $X_2 = 0,637$. Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka peningkatan kinerja karyawan bertambah sebesar 0,637. Dengan asumsi *ceteris paribus* (faktor-faktor lain dianggap konstan).

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.

Penelitian ini merekomendasikan agar memaksimalkan kepemimpinan Islami dengan baik dan benar, agar karyawan lebih maksimal juga dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Namun demikian kepemimpinan Islami dan motivasi kerja juga harus dibarengi dengan semangat kerja dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. (2004). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstroom, W. John. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

- Hafiduddin, Didin dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani.
- Djati, Julitriasa dan Suprihanto, John. (2002). *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga, Yogyakarta.
- Rohim, Fakhri Aunur dkk. (2001). *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Isnaini. dkk. (2015). *Hadits Hadits Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2000). *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (1988). *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kerlinger, Fred N. dan Pedhazur. (2002). *Methodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lubis, Nur Ahmad Fadhil dan Tarigan, Azhari Akmal. (2001). *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar A.A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ravianto, J. (2003). *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: SIUP.
- Ridwan, M. (2002). *Konsep Pembangunan Menurut Ekonomi Islam dalam Ekonomi dan Bank Syariah*. Medan: IAIN Press.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdasyah. (2003). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bina Aksara.

Stoner, J.A.F. (2001). *Manajemen*. Bandung: Erlangga.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tarigan, Azhari Akmal. (2016). *Tafsir Ayat–ayat Ekonomi*. Medan: Penerbit FEBI Press.

Winardi. (2002). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.