



**PENGARUH SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK BNI
SYARIAH KC FATMAWATI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi
Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah**

Disusun Oleh :

Nama : Kartika Handayani

NPM : 2016570017

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

1441 H/2020 M

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kartika Handayani
NPM : 201657S0017
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Sikap Kepemimpinan Islami terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah KC
Fatmawati

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul di atas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 18 Jumada Akhir 1441 H
12 Februari 2020 M

Yang Meyatakan,



Kartika Handayani

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Sikap Kepemimpinan Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati” yang disusun oleh **Kartika Handayani**, Nomor Pokok Mahasiswa: **2016570017** Program Studi Manajemen Perbankan Syariah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 18 Jumada Akhir 1441 H
12 Februari 2020 M

Pembimbing,



Dina Febriani, S.E., M.M.

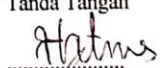

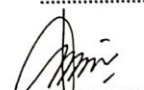
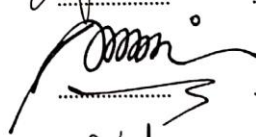

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Sikap Kepemimpinan Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati** yang disusun oleh **Kartika Handayani**, Nomor Pokok Mahasiswa : **2016570017**. Telah diujikan pada hari/tanggal: **Jumat, 6 Maret 2020**. Telah diterima dan disahkan dalam sidang skripsi (*munaqasah*) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM
Dekan,



Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H.

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H.</u> Ketua		13/3/2020
<u>Drs. Tajudin, M.A.</u> Sekretaris		13/3/2020
<u>Dina Febriani, S.E., M.M.</u> Pembimbing		25/6/2020
<u>Drs. Anshori, M.A.</u> Penguji I		13/3/2020
<u>Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H.</u> Penguji II		13/3/2020

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

12 Februari 2020

Kartika Handayani

2016570017

Pengaruh Sikap Kepemimpinan Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati

XIII + 18 Tabel + 6 Gambar + 73 Halaman + 9 lampiran

ABSTRAK

Salah satu kendala yang dihadapi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas adalah kendala terhadap kepemimpinan seorang pemimpin. Terdapat banyak gaya atau sikap kepemimpinan yang mampu membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, salah satunya melalui gaya kepemimpinan Islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap kepemimpinan Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati yang berjumlah 70 orang dengan sampel penelitian berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrument utama dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,107 < 2,048$), artinya H_a ditolak dan H_o di terima dengan R^2 sebesar 0,042. Jadi pengaruh sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 4,2%. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh antara sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati.

Kata kunci : Sikap Kepemimpinan Islam, Produktivitas Kerja

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan:			
ط	,	ث	TH
ظ	B	ظ	ZH
ع	T	ع	'
غ	TS	غ	GH
ف	J	ف	F
ق	<u>H</u>	ق	Q
ك	KH	ك	K
ل	D	ل	L
م	DZ	م	M
ن	R	ن	N
و	Z	و	W
ه	S	ه	H
ي	SY	ي	Y
ة	SH	ة	H
	DL		

2. Vokal Pendek		3. Vokal Panjang	
ا	A	آ	â
ي	I	ي	î
و	U	و	û

4. Diftong		5. Pembauran	
او	Au	ال	al- ...
اي	Ai	الش	al-sy ...
		وال	wa al- ...

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Strata Satu (S.1) pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Tidak sedikit kendala yang dihadapi penulis di dalam penyelesaiannya, namun karena bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak berikut:

1. Prof. Dr. H. Syaiful Bakhri, S.H., M.H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Rini Fatma Kartika, S. Ag., M.H., Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Dr. Nurhidayat, S.Ag., M.M Ketua Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Dina Febriani, S.E., M.M. Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahannya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bank BNI Syariah KC Fatmawati yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di Bank tersebut.

6. Kepada kedua orang tua, Mulyadi dan Nurhasanah, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan moril dan dukungan materil, sehingga memperlancar keberhasilan studi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, namun demikian diharapkan karya yang sederhana ini banyak memberikan manfaat.

Jakarta, 18 Jumada Akhir 1441 H
12 Februari 2020 M

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Kegunaan Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
1. Produktivitas	9
a. Pengertian Produktivitas	9
b. Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja	11

c. Upaya Peningkatan Produktivitas	12
2. Sikap Kepemimpinan Islami	14
a. Pegertian Kepemimpinan	14
b. Sikap Kepemimpinan Islami	15
c. Syarat Kepemimpinan	19
d. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	19
e. Fungsi kepemimpinan	21
f. Tugas-tugas kepemimpinan	21
B. Hasil penelitian yang relevan	23
C. Kerangka Berpikir	26
D. Perumusan Hipotesis Penelitian	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Operasional Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Metode Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian	29
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	31
1. Teknik Pengumpulan Data	31
2. Instrumen Pengumpulan Data	31
a. Definisi Konseptual (Variabel X)	31
b. Definisi Operasional (Variabel X)	32
c. Kisi-kisi Instrumen (Variabel X)	32
d. Definisi Konseptual (Variabel Y)	35
e. Definisi Operasional (Variabel Y)	35
f. Kisi-kisi Instrumen (Variabel Y)	36
g. Pembobotan	37
h. Uji coba variabel x dan variabel y	38
F. Teknik Analisis Data	39
1. Analisa Deskriptif	39
2. Analisa Regresi	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	44
B. Uji Persyaratan Analisis	61
C. Pengujian Hipotesis	67
D. Pembahasan Hasil Penelitian	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Islam	32
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrument Produktivitas Kerja	36
Tabel 3. 3 Skala Likert dalam Lembar Kuesioner	38
Tabel 4. 1 karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas variabel X	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	63
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas	66
Tabel 4. 11 Variabel Entered/Removed	67
Tabel 4. 12 Anova	67
Tabel 4. 13 Coefficients	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji t	69
Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Variabel yang diteliti	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56
Gambar 4. 2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	58
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 Lembar Konsultasi Pembimbing

Lampiran 3 Surat Permohonan Riset/Penelitian

Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian dari Bank

Lampiran 5 Instrumen Penelitian

Lampiran 6 Data Hasil Penelitian

Lampiran 7 Data Hasil Pengujian Persyaratan Analisis

Lampiran 8 Data Hasil Pengujian Hipotesis

Lampiran 9 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan akan semakin banyak.

Jika seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya pun akan sulit berkembang. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam perusahaan sebagian besar ditentukan oleh pemimpin yang memimpin perusahaan. Efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin.

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun

dengan para bawahannya. Jadi, pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun internal.¹

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi perilaku karyawan agar dapat bekerjasama dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan. Sukses tidaknya pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya.

Mengingat bahwa yang digerakan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan.²

Dalam konsep kepemimpinan Islam tercantum dalam Al-Qur'an dan Sunnah, konsep ini mencakup cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya kehidupan yang lebih baik. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi.³

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004) h. 42

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009) h. 213-214

³ Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan", *Jurnal Human Falah*, Vol. 3, No. 2, Juli – Desember 2016, h. 255

Adapun ayat yang menjelaskan tentang khalifah terdapat dalam

Al-Qur'an antara lain:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

“Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. Al- Baqarah [2]: 30)⁴

يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya:

“(Allah berfirman), “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan Khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (QS. Shad [38]: 26)⁵

Dari beberapa ayat tersebut menjelaskan bahwa konsep khalifah mempunyai syarat antara lain, tidak membuat kerusakan di muka bumi, memutuskan suatu perkara secara adil dan tidak menuruti hawa nafsunya

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Depdargi*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2008)

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Depdargi*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2008)

dan Allah memberi ancaman bagi khalifah yang tidak melaksanakan perintah Allah.⁶

Dalam suatu organisasi adanya informasi mengenai produktivitas kerja setiap karyawan mutlak diperlukan. Berbagai tingkat produktivitas kerja karyawan harus dapat diukur sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia, dimana produktivitas kerja karyawan mencerminkan tingkat produktivitas organisasi.⁷

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau (*input*). Perusahaan dalam produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin keeksisan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju.⁸

⁶ Muhammad Harfin Zuhdi, "*Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*", *Akademia*, Vol. 19, No. 01, Januari – Juni 2014 h. 42

⁷ Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016) h. 57

⁸ Shadirman Masuku, dkk, "Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askindo Cabang Manado" *Jurnal Emba*, Vol. 7, No. 1, Januari 2019, h. 822

Berdasarkan data yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini membahas tentang **“Pengaruh Sikap Kepemimpinan Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat kepemimpinan yang bersifat otoriter terhadap karyawannya
2. Kurangnya pengetahuan pemimpin tentang nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam
3. Masih terdapat pemimpin yang kurang dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinannya
4. Kurangnya produktivitas kerja karyawan
5. Kurangnya keinginan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini yang perlu dibatasi ruang lingkupnya agar penelitian lebih terarah dan fokus maka peneliti membatasi pada masalah **“Pengaruh Sikap Kepemimpinan Islami**

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah Apakah Terdapat Pengaruh Sikap Kepemimpinan Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati?

E. Kegunaan Penelitian

Hal penting dari sebuah penelitian adalah manfaatnya yang dapat dirasakan, diterapkan atau digunakan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritik

Dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bank Syariah.

2. Kegunaan Praktik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membangun suatu yang bermanfaat bagi pihak yang terkait, antara lain:

a. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami sikap kepemimpinan Islami dan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Bank Syariah

Sebagai bahan masukan atau tambahan bagi perusahaan dan dapat menjadi pertimbangan untuk menetapkan kebijakan tentang sikap kepemimpinan Islami dan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, Proposal ini terdiri dari tiga bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian serta kegunaan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini berisi landasan teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir serta perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang tujuan operasional penelitian, tempat dan waktu penelitian, jadwal penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, teknik analisis data dan hipotesis statistik

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor penting, yaitu: investasi termasuk didalamnya penggunaan pengetahuan dan teknologi serta penelitian, manajemen dan tenaga kerja.⁹

Menurut Piagam Oslo 1984 Produktivitas adalah konsep universal, yaitu yang dimaksud menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional 1983 Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.¹⁰

⁹Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016) h. 57

¹⁰Menurut Piagam Oslo dan Dewan Produktivitas Nasional, Sebagaimana dikutip oleh Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009) h. 175-176

Menurut Ravianto mengatakan produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Kusrianto mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.¹¹

Menurut M. Sinungan produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi.¹²

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan sikap antara hasil yang dicapai untuk tujuan efektif pembuatan rencana serta suatu keyakinan

¹¹ Menurut Ravianto dan Tohardi, Sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009) h. 100

¹² Menurut M Sinungan, Sebagaimana dikutip oleh Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015) h. 183

bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari kemarin dan pekerjaan dihari esok lebih baik daripada hari ini.

b. Faktor yang Mempegaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah). Menurut Soedarmayanti, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- 1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*)
- 2) Tingkat keterampilan, yang dditentukan oleh Pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan tercemin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisisen mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
- 5) Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas

- 6) Kewirusahaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.¹³

c. Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek—aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan lekaryaan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian adalah:

- 1) Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pentingnya etos kerja terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa organsasi selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus berubah baik secara internal maupun eksternal.

¹³ Menurut Soedarmayanti, Sebagaimana dikutip oleh Mila Badriyah, *Ibid.*, h. 184-185

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terusmenerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segalan komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, akan tetapi mutu juga menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.¹⁴

¹⁴ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, h.105-107

2. Sikap Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Kepemimpinan

Robbins menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kouzes dan Posner menyatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.

Boone dan Kurtz mengemukakan kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Tzu dan Cleary berpendapat kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.

Kartono menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Veithzal Rizal menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.¹⁵

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau indakan memotivasi

¹⁵ Robbins, Kouzes dan Posner, Boone dan Kurtz, Tzu dan Cleary, Kartono dan Veithzal Rizal, Sebagaimana dikutip oleh Suwanto, Donni Junu Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2011) h. 140

dalam memberikan pengaruh yang mempunyai kecerdasan, keberanian dan keketegasan dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan.

b. Sikap Kepemimpinan Islami

Dalam Islam, suri teladan yang paling sempurna terdapat pada diri Nabi Muhammad SAW. Seorang yang mempunyai sifat-sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh Allah SWT. Allah berfirman, sebagai berikut:

QS. Al-Ahzab (33) ayat 21

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya:

*“Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”.*¹⁶

QS. Al-Baqarah (2) ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ
مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Depdargi*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2008)

Artinya:

“Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”¹⁷

QS. Saba (34) ayat 28

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا كَافَّةً لِّلنَّاسِ بَشِيرًا وَنَذِيرًا وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya:

“Dan Kami tidak mengutus kamu, melainkan kepada umat manusia seluruhnya sebagai pembawa berita gembira dan sebagai pemberi peringatan, tetapi kebanyakan manusia tiada mengetahui.”¹⁸

Dalam Shahih Bukhari hadis nomor 2368, sebagai berikut :

حَدَّثَنَا بَشْرُ بْنُ مُحَمَّدٍ السَّخْتِيَانِيُّ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ أَخْبَرَنَا يُونُسُ عَنْ
الزُّهْرِيِّ قَالَ أَخْبَرَنِي سَالِمٌ عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ سَمِعْتُ
رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
وَالْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ
رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ
أَبِيهِ

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Depdargi*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2008)

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Depdargi*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2008)

Artinya:

“Telah bercerita kepada kami [Bisyir bin Muhammad As-Sakhtiyaaniy] telah mengabarkan kepada kami [‘Abdullah] telah mengabarkan kepada kami [Yunus] dari [Az Zuhriy] berkata telah bercerita kepadaku [Salim] dari [Ibnu ‘Umar radliallahu ‘anhuma] berkata; Aku mendengar Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: "setiap kalian adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam (kepala negara) adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami dalam keluarganya adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu dalam urusan harta tuannya adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut". Dia (Ibnu ‘Umar radliallahu ‘anhuma) berkata: "Aku menduga Beliau juga bersabda: "Dan seorang anak laki-laki adalah pemimpin dalam urusan harta bapaknya”¹⁹.

Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban, sehingga dalam setiap kepemimpinan pemimpin harus mempunyai sikap tegas, professional, adil dan dapat mengatur segala aktivitas sebuah perusahaan atau organisasi demi tujuan yang akan dicapai.

Sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal seorang pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu *Shiddiq, Amanah, Tablig* dan *Fathaanah*.²⁰

- 1) *Ash- Shidiq*, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.

¹⁹ https://carihadis.com/Shahih_Bukhari diakses pada tanggal 11 Maret 2020 Pukul 12:25

²⁰ Sakdiah, Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-sifat Rasulullah, *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 22 No. 33 Januari-Juni 2016, h. 38

- 2) *Al-Amanah*, yakni kepercayaan yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang yang dipimpinnya.
- 3) *Al-Fathanah*, yakni kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul.
- 4) *Al-Tabligh*, yakni penyampaian yang jujur dan bertanggungjawab, atau dapat diistilahkan dengan keterbukaan.²¹

Ada beberapa prinsip-prinsip dasar dalam kepemimpinan dalam Islam yang harus dijadikan landasan dalam berorganisasi, diantaranya ialah:

- 1) Tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim karena bagaimanapun akan mempengaruhi terhadap kualitas keberagaman rakyat yang dipimpinnya
- 2) Tidak mengangkat pemimpin dari orang-orang yang mempermainkan Agama Islam
- 3) Pemimpin harus mempunyai keahlian dibidangnya, pemberian tugas atau wewenang bagi yang tidak berkompeten akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi yang menaunginya

²¹ Ratna Wijayanti, Farid Wajdi, “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama kerja Sebagai Variabel Moderating”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 13, No. 2, Desember 2012, h. 109

- 4) Pemimpin harus mengutamakan, membela dan mendahulukan kepentingan umat, menegakan keadilan, melaksanakan syari'at, berjuang menghilangkan segala bentuk kemunkaran, kekufuran, kekacauan dan fitnah.²²

c. Syarat Kepemimpinan

Syekh Muhammad al-Mubarak menyatakan ada empat syarat seseorang untuk menjadi pemimpin.

- 1) Memiliki akidah yang benar (*aqidah salimah*)
- 2) Memiliki ilmu pengetahuan yang luas
- 3) Memiliki akhlak yang mulia (*akhlaqul karimah*)
- 4) Memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan-urusan duniawi²³

d. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapi dan pengalamannya.²⁴

²² Imam Muslimin, *Pemimpin Perubahan Model Kepemimpinan dalam Transisi Perubahan Kelembagaan*, (Malang: UIN Maliki Press, 2013) h. 92-94

²³ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (GEMA INSANI:Depok, 2008) h.131

²⁴ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015) h. 46

Wirawan mengemukakan ada lima pola perilaku pemimpin dalam memimpin karyawannya, yaitu:

1) Gaya kepemimpinan otoratik

Gaya kepemimpinan ini pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak dan karyawan tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.

2) Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan ini pemimpin dianggap sebagai orang tua dan karyawan dianggap sebagai anak-anak yang perlu dibimbing kearah kedewasaan.

3) Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang terletak di tengah-tengah dimana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan karyawan sama besar. Pemimpin dan karyawan harus berpartisipasi secara aktif dalam menyusun perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi hasilnya.

4) Gaya kepemimpinan demokratik

Dalam gaya kepemimpinan demokratik, jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan karyawannya lebih besar daripada pemimpin mereka. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya.

5) Gaya kepemimpinan pemimpin terima beres

Gaya kepemimpinan terima beres disebut juga *free rein* atau *laissez faire*. Dalam gaya kepemimpinan ini bukan berarti kepemimpinan tanpa pemimpin, pemimpin tetap ada dan diperlukan akan tetapi perannya minimal.²⁵

e. Fungsi kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawas yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.²⁶

f. Tugas-tugas kepemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas penting kepemimpinan, antara lain:

1) Sebagai konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu perusahaan dengan membantu atau menolong SDM untuk

²⁵ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Depok: PT Raja Grafindo Indonesia, 2014) h. 380-383

²⁶ Kartika Nadira, *Pengertian Tipe-Tipe gaya Kepemimpinan dan Teori Yang Mendasari Kepemimpinan* (Jakarta: Gramedia, 2014) h. 128

mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian konseling kepada SDM diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yan dihadapinya.

2) Sebagai instruktur

Seorang pemimpin melekat tugas sebagai instruktur atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana yang memungkinkansetiap karyawannya semakin lama semakin professional dalam melaksanakan tugasnya.

3) Memimpin rapat

Seorang pemimpin rapat merupakan motor suatu rapat. Apakah sutu rapat akan berhasil atau tidaknya ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin dalam membimbing dan menggerakkan sasaran yang tepat dan berguna serta harus bertindak sbagi pengarah, membantu kelompok sampai pada mengambil keputusan yang dapat dipahami oleh setiap orang, dan dapat diretima oleh seluruh peserta rapat.

4) Mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan hal yang membedakan seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh pengambilan disaat-saat kritis.

5) Mendelegasikan wewenang

Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenangnya kepada bawahannya. Penerapan pendelegasian biasanya dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya yang terdekat, karena pemimpin tersebut sudah mengetahui kemampuan bawahannya yang akan menerima delegasi tersebut.²⁷

B. Hasil penelitian yang relevan

Adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti, adapun hasil penelitian yang relevan yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Thoha Arsyad dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Tumang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dengan metode *Total Sampling*. Adapun hasil penelitiannya, sebagai berikut:

²⁷ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, h.228-232

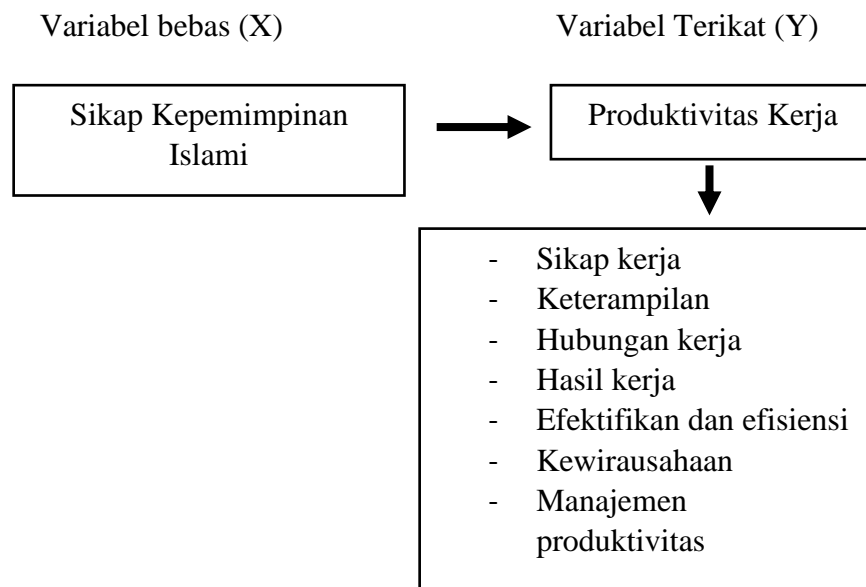
- a. Teknik pengambilan sampel dengan metode *Total Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} kepemimpinan Islam $5,073 \geq t_{tabel}$ 1,976 dengan nilai signifikansi 0,000.
 - b. Nilai t_{hitung} motivasi $3,527 \geq t_{tabel}$ 1,976 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t_{hitung} budaya organisasi $4,405 \geq t_{tabel}$ 1,976 dengan nilai signifikansi 0,000. sehingga H_1 , H_2 , H_3 di terima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan Islam, Motivasi dan budaya organisais terhadap kinerja karyawan.
2. Sunarji Harahap dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan
- Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan 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. Adapun hasil penelitiannya, sebagai berikut:
- 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.

- c. Konstanta (a) = 5,875, menunjukkan harga/nilai konstanta, dimana jika nilai variabel X_1 , $X_2 = 0$, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) = 5,875. Koefisien $X_1 = 0,224$. Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika variabel kepemimpinan Islami ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,224.
 - d. Koefisien $X_2 = 0,637$. Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Jauhari Ahmad Fathoni dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cabang Ciledug Tangerang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dengan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.. Adapun hasil penelitiannya, sebagai berikut:
- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,302 > 2,048$), artinya H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. R^2 sebesar 0,398 atau 39,8% R sebesar 0,631 dan sig. $0,000 < 0,05$. Jadi, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang memiliki variasi nilai atau memiliki nilai berbeda yang dapat diukur.

Gambar 2.1 Variabel yang diteliti



1. Variabel bebas atau independen (X)

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas (X), yaitu Sikap Kepemimpinan Islami.

2. Variabel terikat atau dependen (Y)

Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang nilainya diperkirakan atau diramalkan. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y), yaitu produktivitas karyawan.

Maksud dari tanda panah diatas adalah menunjukkan bahwa adakah pengaruh atau tidak antara variabel X (Sikap Kepemimpinan Islami)

terhadap variabel Y (produktivitas kerja) dan *output* yang dihasilkan dari terdapat pengaruh atau tidaknya antara variabel X (Sikap Kepemimpinan Islami) dan variabel Y (produktivitas kerja), sedangkan paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma sederhana dengan satu variabel independen dan satu variabel dependen.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara rumusan masalah dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁸

Maka terdapat hipotesis sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.

²⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016) h. 64

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Operasional Penelitian

Tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati yang beralamat di JL. RS. Fatmawati No. 30C-30D, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12430

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 - Februari 2020 di Bank BNI Syariah KC Fatmawati.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif yaitu berusaha menggambarkan berbagai karakteristik daya yang berasal dari suatu sampel.²⁹

²⁹ V. Wiranata Sujarweti, *Metodologi Penelitian – Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015) h. 49

Pengambilan data dilakukan dengan cara kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang diajukan dan harus diisi atau dijawab oleh responden untuk ditanggapi sebagai tindakan untuk mengukur atau memperkirakan. Adapun selain menggunakan kuesioner metode ini juga menggunakan cara dokumentasi yaitu pengambilan data yang terkait dengan variabel sikap kepemimpinan Islami dan produktivitas kerja.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.³⁰

Dalam penelitian ini populasi berjumlah 70 orang yang merupakan karyawan Bank BNI Syariah KC Farmawati.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi.³¹

³⁰ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010) h. 66

³¹ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) h. 111

Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* memberikan saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 orang.
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap katagoti minimal 30.
- c. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independent + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.³²

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan bagian dari populasi karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati.

³² Menurut Roscoe, Sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2014) h. 131-132

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Dalam hal ini peneliti memberikan kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada 30 orang karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati.
- b. Wawancara, yaitu bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.

2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Definisi Konseptual (Variabel X)

Sikap kepemimpinan Islami adalah perilaku dan strategi seorang pemimpin sebagai kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan ketika mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya sesuai dengan prinsip syariah. Sikap juga bisa disebut sebagai gaya dalam mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Gaya tersebut terdiri dari gaya kepemimpinan otoratik, gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan demokratik dan gaya kepemimpinan *laissez faire* juga sifat dasar dalam islam yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin yaitu *shidiq, amanah, fathanah dan tablig* dimana gaya dan sifat dasar

tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dari kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Definisi Operasional (Variabel X)

Berdasarkan definisi konseptual tersebut secara operasional Sikap kepemimpinan Islami dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan otoratik, gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan demokratik dan gaya kepemimpinan *laissez faire* juga sifat dasar dalam islam yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin yaitu *shidiq, amanah, fathanah dan tablig*.

c. Kisi-kisi Instrumen (Variabel X)

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Sikap Kepemimpinan Islami

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor pernyataan
Sikap Kepemimpinan Islami (x)	Gaya Kepemimpinan Otoratik	Pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak, keputusan dan kebijakan ada pada pemimpin.	1, 2
	Gaya kepemimpinan paternalistik	Pemimpin menganggap karyawan	3, 4

		sebagai anak-anak yang perlu dibimbing serta memberikan arahan kepada karyawan.	
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kekuasaan dan kebebasan pemimpin dan karyawan sama besar serta keputusan dilakukan secara bersama-sama	5,6
	Gaya Kepemimpinan Demokratik	Pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah serta pemimpin dan karyawan saling bekerjasama.	7, 8
	Gaya	Pembuatan	9, 10

	Kepemimpinan Pemimpin Terima Beres <i>(Laissez faire)</i>	keputusan sepenuhnya diserahkan kepada karyawan dibawah pemimpin serta karyawan mempunyai tanggungjawab atas pelaksanaan aktivitas	
	<i>Ash-Shidiq</i>	Kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap dan berucap	11, 12, 13
	<i>Al-Amanah</i>	Memelihara kepercayaan dan mengajarkan nilai-nilai Islami	14, 15, 16
	<i>Al-Fathanah</i>	Kecerdasan, kemampuan berpikir serta penyelesaian	17, 18

		dalam menghadapi masalah	
	<i>Al-Tabligh</i>	Penyampaian yang jujur dan tanggungjawab	19,20

d. Definisi Konseptual (Variabel Y)

Produktivitas adalah upaya karyawan dalam mencapai peningkatan kualitas kerjanya yang ditinjau dari perilaku, kepribadian, cara berfikir dan cara bertindak dalam meningkatkan hasil yang dicapai dengan keyakinan bahwa hari ini lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini.

e. Definisi Operasional (Variabel Y)

Berdasarkan definisi konseptual tersebut secara operasional produktivitas didefinisikan sebagai sikap kerja, keterampilan, hubungan kerja, hasil kerja, efektifikan dan efisiensi, kewirausahaan dan manajemen produktivitas.

f. Kisi-kisi Instrumen (Variabel Y)

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrument Produktivitas Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pernyataan
Produktivitas Kerja (y)	Sikap kerja	Sikap dalam melakukan tugas dan sikap dalam melakukan inisiatif kerja	1, 2, 3
	Keterampilan	Keterampilan dan pengetahuan dalam menguasai pekerjaan	4, 5
	Hubungan Kerja	Hubungan kerja dengan pimpinan, Hubungan kerja dengan rekan kerja	6, 7, 8, 9
	Hasil Kerja	Peningkatkan hasil dan target kualitas kerja	10, 11, 12
	Efektifitas dan Efisiensi	Jumlah penghindaran masalah dan pemanfaatan waktu	13, 14, 15

		penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu	
	Kewirausahaan	Kewirausahaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha	16, 17
	Manajemen Produktivitas	Mengenai sumber dan sistem kerja peningkatan produktivitas	18,19, 20

g. Pembobotan

Perhitungan pembobotan menggunakan skala likert untuk setiap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan sesuai dengan pilihan jawaban yang ditentukan dalam skala likert. Skala likert memiliki lima kategori dan nilai atau skor yang dapat diberikan kepada responden diantaranya, yaitu:

Tabel 3.3 Skala Likert dalam Lembar Kuesioner

Jawaban	Pertanyaan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

h. Uji coba variabel x dan variabel y

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid.

2) Uji reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu

variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.³³

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua bagian sebagai berikut:

1. Analisa deskriptif

Analisa deskriptif dilakukan dengan menyajikan data melalui distribusi frekuensi untuk mengetahui distribusi respon dari setiap responden, grafik responden berdasarkan jumlah laki-laki dan perempuan, tingkat pendidikan, umur, dan masa kerja. Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakter data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, nilai standar deviasi dari setiap pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja.

2. Analisa regresi

Analisa regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output atau dependen (y) dengan satu atau beberapa variabel input atau independen (x), hubungan matematis digunakan sebagai suatu model regresi yang digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai output atau dependen (y) berdasarkan nilai input atau independen (x) tertentu. Analisis

³³ V. Wiranata Sujarweti, *Op.Cit.*, h. 165-169

regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati. Dalam hal ini peneliti menggunakan.

a. Asumsi klasik

Pengujian regresi linear sederhana dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat yaitu lolos dari uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya menggunakan uji normalitas dan uji linieritas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear. Uji normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan nilai *Asymp.* Sig (2-tailed) > tingkat *Alpha* yang ditetapkan (5%), karenanya dapat dinyatakan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam hal ini peneliti menggunakan.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel dependen terhadap variabel independent yang hendak diuji. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > *Alpha* (0,05) maka nilai tersebut linear.

b. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk meramalkan apa yang dapat memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.³⁴

Dalam hal ini peneliti menggunakan dengan persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = \alpha + \beta x$$

Keterangan:

Y : subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

α : harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

β : angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen, bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X : subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

³⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h.261

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji variabel berpengaruh antara X terhadap Y secara terpisah maka digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{b_1}{sb_1}$$

t : nilai hitung

b_1 : nilai koefisien regresi variabel

sb_1 : nilai standard error dari variabel independen³⁵

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen
- b) Jika signifikan > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independent terhadap variabel dependen.³⁶

³⁵ Danang Suntoyo, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Yogyakarta: Penerbit CAPS, 2011) h. 73

³⁶ Feddy Rangkuti, *Marketing Analysis Made Easy*, (Jakarta: PT. Gramedia Puataka Utama, 2005) h. 63

3) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.³⁷

³⁷ V. Wiranata Sujarweti, *Op.Cit.*, h. 164

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun

2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.³⁸

1. Visi dan Misi BNI Syariah

a. Visi PT.BNI Syariah

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

b. Misi BNI Syariah

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.

³⁸ <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/sejarah> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.30

- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.³⁹

2. Ruang Lingkup Perusahaan

Dalam menjalankan operasional bisnis perbankan, PT. BNI Syariah memiliki produk yang dapat menunjang dan memfasilitasi kebutuhan nasabahnya, antara lain:

a. Pendanaan

1) BNI Giro iB Hasanah

BNI Giro iB Hasanah adalah simpanan transaksional dalam mata uang IDR dan USD yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan pilihan akad Mudharabah Mutlaqah atau Wadiah Yadh Dhamanah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan Cek, Bilyet Giro, Sarana Perintah pembayaran lainnya atau dengan Pemindah bukuan.

2) BNI Deposito iB Hasanah

BNI Deposito iB Hasanah yaitu investasi berjangka yang dikelola berdasarkan prinsip syariah yang ditujukan bagi nasabah perorangan dan perusahaan, dengan menggunakan akad mudharabah.

³⁹ <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/visimisi> diakses pada tanggal 6 Februari 2020 pukul 15.31

3) BNI Tabungan iB Hasanah

a) BNI Dollar iB Hasanah

Tabungan yang dikelola dengan akad wadiah dan mudharabah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan bagi Nasabah Perorangan dan Non Perorangan dalam mata uang USD.

b) BNI SimPel iB Hasanah

Tabungan dengan akad wadiah untuk siswa berusia di bawah 17 tahun dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

c) BNI Baitullah iB Hasanah

BNI Baitullah iB Hasanah adalah tabungan dengan akad Mudharabah atau Wadiah yang dipergunakan sebagai sarana untuk mendapatkan kepastian porsi berangkat menunaikan ibadah Haji (Reguler/Khusus) dan merencanakan ibadah Umrah sesuai keinginan penabung dengan sistem setoran bebas atau bulanan dalam mata uang Rupiah dan USD.

d) BNI Prima iB Hasanah

BNI Prima iB Hasanah adalah tabungan dengan akad Mudharabah dan Wadiah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan bagi Nasabah segmen *high networth individuals* secara perorangan dalam mata uang rupiah dan bagi hasil yang lebih kompetitif.

e) BNI Tunas iB Hasanah

BNI Tunas iB Hasanah adalah tabungan dengan akad Wadiah dan Mudharabah yang diperuntukkan bagi anak-anak dan pelajar yang berusia di bawah 17 tahun.

f) BNI Bisnis iB Hasanah

BNI Bisnis iB Hasanah adalah tabungan dengan akad Mudharabah dan Wadiah yang dilengkapi dengan detil mutasi debit dan kredit pada buku tabungan dan bagi hasil yang lebih kompetitif dalam mata uang rupiah.

g) BNI iB Hasanah

BNI iB Hasanah adalah tabungan dengan akad Mudharabah atau Wadiah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan dalam mata uang Rupiah.

h) BNI Tapanas iB Hasanah

BNI Tapanas iB Hasanah adalah tabungan berjangka dengan akad Mudharabah untuk perencanaan masa depan

yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan sistem setoran bulanan yang bermanfaat untuk membantu menyiapkan rencana masa depan seperti rencana liburan, ibadah umrah, pendidikan ataupun rencana masa depan lainnya.

i) BNI TabunganKu iB Hasanah

BNI TabunganKu iB Hasanah ialah produk simpanan dana dari Bank Indonesia yang dikelola sesuai dengan prinsip syariah dengan akad Wadiah dalam mata uang Rupiah untuk meningkatkan kesadaran menabung masyarakat.⁴⁰

b. Pembiayaan

1) Konsumer

a) BNI Fleksi Umroh iB Hasanah

Pembiayaan konsumtif bagi anggota masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pembelian Jasa Paket Perjalanan Ibadah Umroh melalui BNI Syariah yang telah bekerja sama dengan *Travel Agent* sesuai dengan prinsip syariah.

b) BNI CCF iB Hasanah

CCF iB Hasanah adalah pembiayaan yang dijamin dengan agunan likuid, yaitu dijamin dengan Simpanan dalam

⁴⁰ <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/personal/pendanaan> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.37

bentuk Deposito, Giro, dan Tabungan yang diterbitkan BNI Syariah.

c) BNI Griya iB Hasanah

BNI Griya iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah (termasuk ruko, rusun, rukan, apartemen dan sejenisnya), dan membeli tanah kavling serta rumah indent, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon nasabah.

d) BNI Multiguna iB Hasanah

Fasilitas Pembiayaan Konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian barang kebutuhan konsumtif dan/atau jasa sesuai prinsip syariah dengan disertai agunan berupa tanah dan bangunan yang ditinggali berstatus SHM atau SHGB dan bukan barang yang dibiayai.

e) BNI Oto iB Hasanah

BNI Oto iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif murabahah yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor yang dibayar dengan pembiayaan ini.⁴¹

⁴¹ <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/personal/pembiayaan/konsumer> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.39

2) Mikro

a) Mikro 2 iB Hasanah

Pembiayaan mulai dari Rp. 5 Juta hingga Rp. 50 Juta.
Jangka Waktu Pembiayaan mulai 6 bulan hingga 36 bulan.

b) Mikro 3 iB Hasanah

Pembiayaan mulai dari > Rp. 50 Juta hingga Rp. 500
Juta. Jangka Waktu Pembiayaan mulai 6 bulan hingga 60
bulan.

3) Korporasi

a) BNI Syariah Multifinance

Pembiayaan kepada Multifinance adalah penyaluran
pembiayaan langsung dengan pola executing, kepada
Multifinance untuk usahanya dibidang perusahaan
pembiayaan sesuai dengan prinsip Syariah.

b) BNI Syariah Linkage Program

Pembiayaan Kerjasama Linkage Program iB Hasanah
adalah fasilitas pembiayaan dimana BNI Syariah sebagai
pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola executing
kepada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) (BMT, BPRS,
KJKS, dll) untuk diteruskan ke end user (pengusaha mikro, kecil,

dan menengah syariah). Kerjasama dengan LKS dapat dilakukan secara langsung ataupun melalui Lembaga Pendamping.

c) BNI Syariah Kopkar/Kopeg

Pembiayaan Kerjasama Kopkar/Kopeg iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan mudharabah produktif dimana BNI Syariah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola *executing* kepada Koperasi Karyawan (Kopkar)/Koperasi Pegawai (kopeg) untuk disalurkan secara prinsip syariah ke end user/pegawai.

d) BNI Syariah Usaha Besar

Usaha Besar iB Hasanah adalah pembiayaan syariah yang digunakan untuk tujuan produktif (modal kerja maupun investasi) kepada pengusaha pada segmentasi besar berdasarkan prinsip-prinsip pembiayaan syariah.

e) BNI Syariah Valas

Pembiayaan Valas iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing.

f) BNI Syariah Ekspor

Pembiayaan Ekspor iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada eksportir (perusahaan ekspor), baik dalam rupiah maupun valuta asing untuk keperluan modal kerja dalam rangka pengadaan barang-barang yang akan diekspor (sebelum barang dikapalkan/preshipment) dan/atau untuk keperluan pembiayaan proyek investasi dalam rangka produksi barang ekspor.

g) BNI Syariah Onshore

Pembiayaan Onshore iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing untuk membiayai usaha yang dikategorikan kegiatan ekspor (penghasil devisa).

h) BNI Syariah Sindikasi

Pembiayaan Sindikasi iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh dua atau lebih Lembaga Keuangan untuk membiayai suatu proyek/usaha dengan syarat-syarat dan ketentuan yang sama, menggunakan dokumen yang sama dan di administrasikan oleh Agen yang sama pula.⁴²

⁴² <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/personal/pembiayaan/korporasi> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.44

4) Usaha Kecil & Menengah

a) BNI Syariah Wirausaha

Wirausaha iB Hasanah (WUS) adalah fasilitas pembiayaan produktif yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan usaha-usaha produktif (modal kerja dan investasi) yang tidak bertentangan dengan syariah dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

b) BNI Syariah Valas

Pembiayaan Valas iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing.

c) BNI Syariah Kopkar/Kopeg

Pembiayaan Kerjasama Kopkar/Kopeg iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan mudharabah produktif dimana BNI Syariah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola executing kepada Koperasi Karyawan (Kopkar)/Koperasi Pegawai (kopeg) untuk disalurkan secara prinsip syariah ke end user/pegawai.

d) BNI Syariah Dealer iB Hasanah

Pola kerjasama pemasaran dealer dilatarbelakangi oleh adanya potensi pembiayaan kendaraan bermotor secara kolektif yang melibatkan end user dalam jumlah yang cukup banyak. Hal tersebut membutuhkan tenaga yang cukup besar dalam hal penyaluran, pemantauan, atau penyelesaian pembiayaannya.

e) BNI Syariah Usaha Kecil

Usaha Kecil iB Hasanah adalah pembiayaan syariah yang digunakan untuk tujuan produktif (modal kerja maupun investasi) kepada pengusaha kecil berdasarkan prinsip-prinsip pembiayaan syariah.

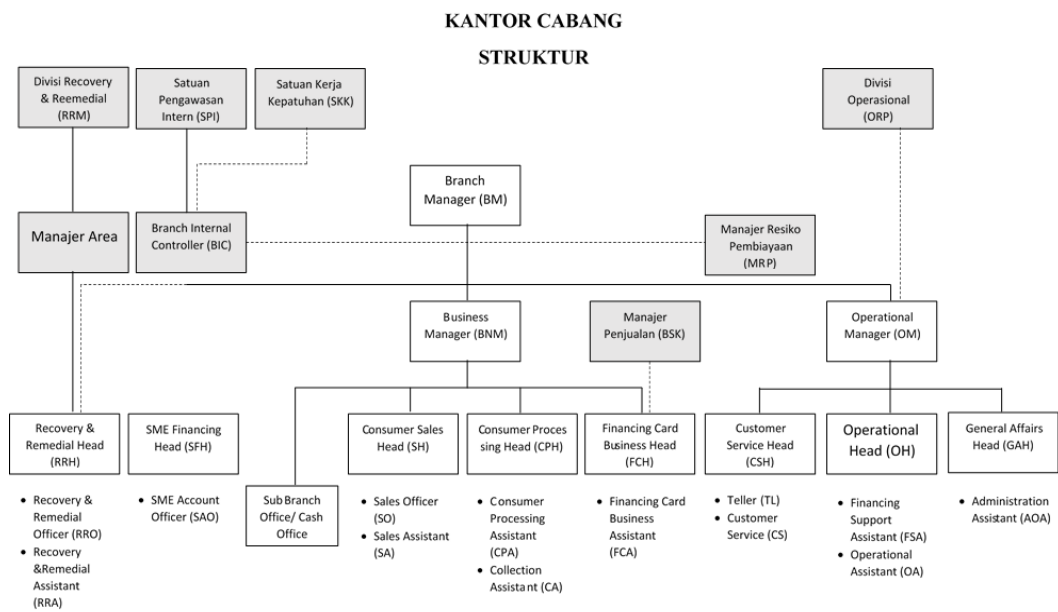
f) BNI Syariah Linkage

Pembiayaan Kerjasama Linkage Program iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan dimana BNI Syariah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola executing kepada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) (BMT, BPRS, KJKS, dll) untuk diteruskan ke end user (pengusaha mikro, kecil, dan menengah syariah). Kerjasama dengan LKS dapat

dilakukan secara langsung ataupun melalui Lembaga Pendamping.⁴³

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4. Profil Responden

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden di kelompokan menjadi 3 yaitu, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Oleh karena itu, karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

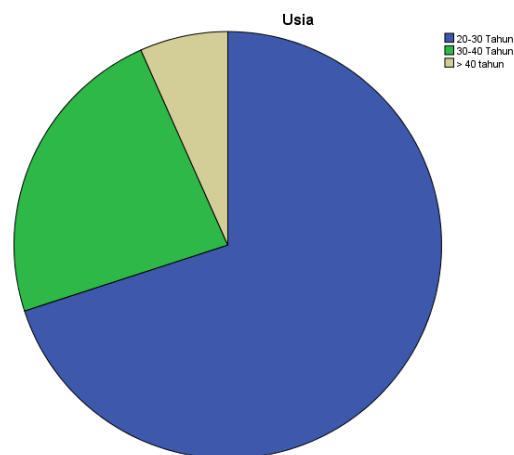
⁴³ <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/personal/pembiayaan/usahakecilmenengah> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.47

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	21	70.0	70.0	70.0
	30-40 Tahun	7	23.3	23.3	93.3
	> 40 tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: (data diolah) dari Bank BNI Syariah

Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

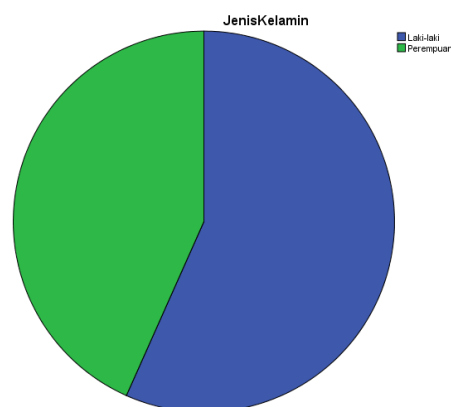
Berdasarkan pada tabel 4. 1 dan gambar 4. 2, diketahui bahwa jumlah responden berusia 20-30 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 70%, jumlah responden berusia 30-40 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 23,3%, jumlah responden berusia >40 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,7%.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	56.7	56.7	56.7
	Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: (data diolah) dari Bank BNI Syariah

Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

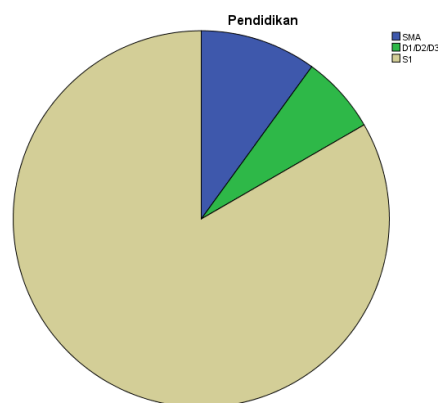
Berdasarkan pada tabel 4. 2 dan gambar 4. 3, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan. Responden perempuan berjumlah 13 orang dengan persentase 43,3% dan responden laki-laki berjumlah 17 orang dengan persentase 57,7%.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	10.0	10.0	10.0
	D1/D2/D3	2	6.7	6.7	16.7
	S1	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: (data diolah) dari Bank BNI Syariah\

Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

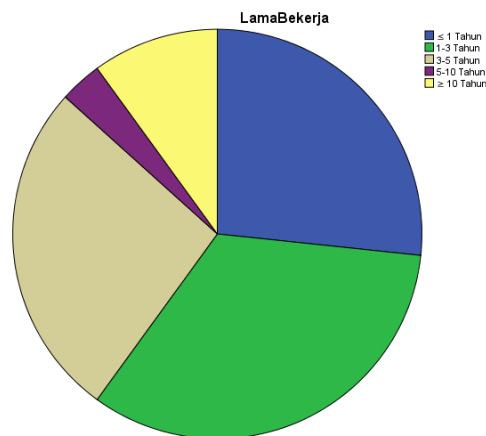
Berdasarkan pada tabel 4.3 dan gambar 4.4, diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA berjumlah 3 orang dengan persentase 10%, responden dengan pendidikan D1/D2/D3 berjumlah 2 orang dengan persentase 6,7% dan responden dengan pendidikan S1 berjumlah 25 orang dengan persentase 83,3%.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**LamaBekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 1 Tahun	8	26.7	26.7	26.7
1-3 Tahun	10	33.3	33.3	60.0
3-5 Tahun	8	26.7	26.7	86.7
5-10 Tahun	1	3.3	3.3	90.0
≥ 10 Tahun	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: (data diolah) dari Bank BNI Syariah

Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan pada tabel 4. 4 dan gambar 4. 5, diketahui bahwa responden dengan lama berkerja ≤ 1 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 26,7%, responden dengan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 33,3%, responden dengan lama bekerja 3-5 tahun

berjumlah 8 orang dengan persentase 26,7%, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3,3% dan responden dengan lama bekerja ≥ 10 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 10%.

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan pada 30 orang karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati dengan menggunakan kuesioner variabel sikap kepemimpinan Islami berjumlah 20 pernyataan dan variabel produktivitas kerja berjumlah 20 pernyataan. Dalam penelitian ini pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=30-2=28$, dengan signifikansi (0,05). Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel (X)

Indikator	Nilai Validitas	r tabel	Kesimpulan
X.1	0,652	0,3610	Valid
X.2	0,526	0,3610	Valid
X.3	0,467	0,3610	Valid
X.4	0,563	0,3610	Valid
X.5	0,531	0,3610	Valid
X.6	0,641	0,3610	Valid
X.7	0,694	0,3610	Valid

X.8	0,738	0,3610	Valid
X.9	0,714	0,3610	Valid
X.10	0,784	0,3610	Valid
X.11	0,400	0,3610	Valid
X.12	0,539	0,3610	Valid
X.13	0,363	0,3610	Valid
X.14	0,521	0,3610	Valid
X.15	0,387	0,3610	Valid
X.16	0,442	0,3610	Valid
X.17	0,415	0,3610	Valid
X.18	0,366	0,3610	Valid
X.19	0,504	0,3610	Valid
X.20	0,391	0,3610	Valid

Sumber: hasil olah SPSS 23

Dari tabel 4. 5 dapat diketahui hasil pengujian validitas pada variabel sikap kepemimpinan Islami (X) dengan 20 pertanyaan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Indikator	Nilai Validitas	r tabel	Kesimpulan
Y.1	0,569	0,3610	Valid
Y.2	0,556	0,3610	Valid
Y.3	0,463	0,3610	Valid

Y.4	0,425	0,3610	Valid
Y.5	0,456	0,3610	Valid
Y.6	0,533	0,3610	Valid
Y.7	0,638	0,3610	Valid
Y.8	0,501	0,3610	Valid
Y.9	0,487	0,3610	Valid
Y.10	0,371	0,3610	Valid
Y.11	0,469	0,3610	Valid
Y.12	0,700	0,3610	Valid
Y.13	0,514	0,3610	Valid
Y.14	0,369	0,3610	Valid
Y.15	0,369	0,3610	Valid
Y.16	0,682	0,3610	Valid
Y.17	0,475	0,3610	Valid
Y.18	0,424	0,3610	Valid
Y.19	0,627	0,3610	Valid
Y.20	0,433	0,3610	Valid

Sumber: hasil olah SPSS 23

Dari tabel 4. 6 dapat diketahui hasil pengujian validitas pada variabel produktivitas kerja (Y) dengan 20 pertanyaan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang dipakai dalam penelitian dapat digunakan untuk penelitian pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas Variabel (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	20

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	20

Hasil uji reabilitas pada tabel 4. 7 dan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,872 untuk variabel X dan 0,839 untuk variabel Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel sehingga pernyataan yang ada dalam kuesioner layak

digunakan sebagai alat ukur karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal. Pengujian uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan antara *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan tingkat signifikansi (α) 5%.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29888088
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.102
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dikatakan sebaran data terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel dependen terhadap variabel independent. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* $> \text{Alpha}$ (0,05) maka nilai tersebut linear.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas Kerja * sikap Kepemimpinan Islami	Between Groups (Combined)	370.033	20	18.502	.879	.617
	Linearity	23.436	1	23.436	1.114	.319
	Deviation from Linearity	346.598	19	18.242	.867	.624
Within Groups	189.333	9	21.037			
Total	559.367	29				

Berdasarkan tabel 4. 10 diketahui hasil uji linieritas nilai *Sig. deviation from linierity* sebesar $0,624 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjawab hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel sikap kepemimpinan Islami (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). perhitungan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel 4. 11 metode yang digunakan adalah metode enter dengan variabel yang dimasukan adalah variabel sikap kepemimpinan Islami sebagai variabel independent dan produktivitas kerja

Tabel 4. 12

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.436	1	23.436	1.224	.278 ^b
	Residual	535.931	28	19.140		
	Total	559.367	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMII
sebagai variable dependen.

Berdasarkan pada tabel 4. 12 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 1,224$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,278 > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X (sikap kepemimpinan Islami) terhadap variabel Y (produktivitas kerja).

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87.750	6.392		13.729	.000
	SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMIS	.092	.083	.205	1.107	.278

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan pada tabel 4. 13 diketahui nilai Constant (a) sebesar 87,750, sedangkan nilai sikap kepemimpinan Islami (b/koeffisien regresi) sebesar 0,092 , sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 87,750 + 0,092X$$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 87,750 dan nilai koefisien regresi X sebesar 0,092. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai sikap kepemimpinan Islami, maka nilai produktivitas kerja bertambah sebesar 0,092. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

2. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat pengaruh signifikan antatra variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 14 Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	87.750	6.392		13.729	.000
SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMI	.092	.083	.205	1.107	.278

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.278 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kepemimpinan Islami (X) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan nilai t hitung pada tabel 4. 14 diatas dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,107.

Cara hitung ttabel:

$$T_{tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$= (0,05/2 ; 30-1-1)$$

$$= (0,025 ; 28)$$

Dengan hasil analisis yang diperoleh sikap kepemimpinan Islami tidal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan nilai $t_{hitung} 1,107 < t_{tabel} 2,048$.

Berdasarkan hasil pada nilai signifikansi dan nilai t hitung dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel sikap kepemimpinan Islami (X) terhadap variabel (Y).

3. Koefisien Deretminasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas.

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.205 ^a	.042	.008	4.375

a. Predictors: (Constant), SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMII

Berdasarkan tabel 4. 15 menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,205 sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,042 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (sikap kepemimpinan Islami) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 4,2%.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari uji yang telah dilakukan hasil pengujian hipotesis pada uji regresi linear sederhana nilai sig $0,278 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji t yang diperoleh $t_{hitung} 1,107 < t_{tabel} 2,048$, artinya sikap kepemimpinan Islami (X) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Hasil dari koefisien determinasi pada tabel R square diperoleh hasil 0,042 dengan persentase 4,2% artinya sikap kepemimpinan Islami yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan hanya 4,2% dan 95,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

B. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis data mengenai pengaruh sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $1,107 < t_{tabel} 2,048$.
Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Fatmawati.
2. Sikap kepemimpinan Islami berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien 0,042 dengan nilai signifikansi $0,278 > 0,05$, maka H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara sikap kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil koefisien determinasi pada tabel R square sikap kepemimpinan Islami berpengaruh positif dengan perolehan nilai 0,042 dengan persentase 4,2% dan 95,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus menyadari bahwa dirinya sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam setiap kegiatan yang ada untuk dapat mengawasi dan memberikan arahan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja
2. Hubungan serta perilaku yang baik antara pemimpin dan karyawan yang harus dijaga sehingga komunikasi dapat selalu berjalan dengan baik untuk menjaga hubungan yang baik serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar selalu meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA. 2009.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2015.
- Bungin, M Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group. 2005.
- Hafidhuddin, Didin, Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. GEMA INSANI: Depok. 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2004.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2010.
- Muslimin, Imam. *Pemimpin Perubahan Model Kepemimpinan dalam Transisi Perubahan Kelembagaan*. Malang: UIN Maliki Press. 2013.
- Nadira, Kartika. *Pengertian Tipe-Tipe gaya Kepemimpinan dan Teori Yang Mendasari Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia. 2014.
- Narbuko, Cholid. Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bmi Aksara. 2012.
- Rachman, Taufiq. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2016.
- Rangkuti, Feddy. *Marketing Analysis Made Easy*. Jakarta: PT. Gramedia Puataka Utama. 2005.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2014.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2014.

Sujarweti, V. Wiranata. *Metodologi Penelitian – Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.

Suntoyo. Danang. *Metode Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit CAPS. 2011.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. 2009.

Suwanto, Donni Junu Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA. 2011.

Tambunan, Toman Sony. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2015.

Wirawan. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Indonesia. 2014.

JURNAL

Harahap, Sunarji. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”. *Jurnal Human Falah*. 3, (2), 255, 2016.

Masuku, Shadirman, et al. “Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askindo Cabang Manado”. *Jurnal Emba*. 7, (1), 822, 2019.

Sakdiah. Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat- sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan*. 22, (33), 38, 2016.

Wijayanti, Ratna, Farid Wajdi. “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama kerja Sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*. 13, (2), 38, 2012.

Zuhdi, Muhammad Harfin. “Konsep kepemimpinan dalam Perspektif Islam”. *Akademia*. 19, (1), 42, 2014.

SUMBER LAIN

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Depdargi*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2008)

<https://www.bnisyariah.co.id/id-id/personal/pembiayaan/konsumer> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.39

<https://www.bnisyariah.co.id/id-id/personal/pembiayaan/korporasi> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.44

<https://www.bnisyariah.co.id/id-id/personal/pembiayaan/usahakecilmenengah> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.47

<https://www.bnisyariah.co.id/id-id/personal/pendanaan> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.37

<https://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/sejarah> diakses pada 6 Februari 2020 pukul 15.30

<https://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/visimisi> diakses pada tanggal 6 Februari 2020 pukul 15.31

[https://carihadis.com/Shahih Bukhari](https://carihadis.com/Shahih_Bukhari) diakses pada 11 Maret 2020 Pukul 12:25



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : /F.6-UMJ/X/2019
Lamp : 1 (satu) bundel
Hal : Bimbingan Skripsi Mahasiswa

Jakarta, 10 Shafar 1441 H
9 Oktober 2019 M

Yth.
Ibu Dina Febriani, S.E., M.M.
Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Agama Islam UMJ
di
tempat

Assalamu'alaikum W.W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Ibu untuk menjadi pembimbing penulisan skripsi bagi mahasiswa :

Nama : KARTIKA HANDAYANI
Nomor Pokok : 2016570017
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (S1)
Judul : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tangerang Bintaro Sektor III*

Bersama ini dilampirkan proposal penulisan skripsi yang masih bersifat sementara dan perlu penyempurnaan. Kami mengharapkan agar proses bimbingan dapat diselesaikan paling lama 6 (enam) bulan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wabillahittaufiq Walhidayah
Wassalamu'alaikum W.W.



Tembusan:
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Yth. Ketua Program Studi MPS
3. Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA






FAKULTAS AGAMA ISLAM

Kampus UMJ Jl. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telp. (021) 7441887, Fax. : (021) 74709269 Kode Pos 15419

LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KARTIKA HANDAYANI
No. Pokok : 2016570017
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ~~PT Bank Syariah Mandiri KCP Tangerang Bintaro Sektor III~~ & BANK BNI SYARIAH KC FATMAWATI
Pembimbing : Ibu Dina Febriani, S.E., M.M.
Tgl. Berakhir : 9 Oktober 2019 s.d. 9 April 2020

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
1.	04 Januari 17 Dec 2019		A) JUDUL NAMUN GANTI LOKASI PENELITIAN ① PENDAHULUAN (LATAR BELAKANG) ② IDENTIFIKASI MASALAH ③ RUMUSAN MASALAH (MERUPAKAN KERANGKA DI PEMBAHASAN	
	04 Jan 2020	BAB II	A) TINJAUAN TUSTAKA MENCALUP ① GAYA KEPENIMPINAN SECARA UMUM ② PRODUKTIVITAS KERJA ③ BANK SYARIAH B) HIPOTESIS	
	12 Jan 2020	BAB III	METLIT JG DIGUNAKAN ① WAKTU PENELITIAN JANGKA WAKTU 6 BULAN ② TEKNIK PENGUMPULAN DATA	

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
			1) KUESIONER 2) INSTRUMEN PENELITIAN 3) ANALISIS DATA ① ANALISA DESKRIPTIF ② ANALISA REGRESI ③ PENGUJIAN HIPOTESIS	 
	28 Jan 2020	BAB IV	-DESKRIPSI DATA DAN PROFIL RESPONDEN - UJI PERSYARATAN ANALISIS - PENYEBUTAN HIPOTESIS - PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN LANJUT BAB V	
	7 Feb 2020	BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN LAMPIRAN LENGKAPI	
	11 Feb 2020			

- Catatan : 1. Lembar konsultasi ini agar dibawa dan diserahkan/diminta paraf dari pembimbing setiap konsultasi.
2. Topik permasalahan diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan.
3. Lembar konsultasi diserahkan ke Fakultas ketika melakukan pendaftaran ujian.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : ³⁴ /F.6.I-UMJ/I/2020

Hal : Permohonan Riset/Penelitian

Jakarta 24 Jumadil Awal 1441 H

20 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Kepala BNI Syariah KC Fatmawati
Jl. RS. Fatmawati No.30C-30D Jakarta Selatan

Assalamu'alaikum W. W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar mahasiswa kami:

Nama : KARTIKA HANDAYANI
Nomor Pokok : 2016570017
Tempat Tgl/Lahir : Tangerang. 26 Juli 1998
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
No. HP : 089670700315

diperkenankan untuk melaksanakan riset/penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian/riset tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BNI Syariah KC Fatmawati"

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Wabillahittaufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum W. W.



Dekan,
Fakultas I.

Pajudin, M.A.

Tembusan:
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)

SURAT KETERANGAN RISET
No. Fms/01/370/2020

Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

PT.BNI Syariah Cabang Fatmawati yang berkedudukan di Jl. RS Fatmawati No. 30 C-D Cilandak Jakarta Selatan, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : KARTIKA HANDAYANI
NIM : 2016570017
Perguruan : Universitas Muhammadiyah Jakarta
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah

Telah Melaksanakan Penelitian di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati terhitung sejak tanggal 21 Januari 2020 s.d 05 Februari 2020 dengan Judul ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank BNI Syariah KC Fatmawati "*** pada Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Jakarta, 13 Februari 2020

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Fatmawati



Nanik Budi Rahayu
Operational Manager

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
Alamat :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Usia : < 20 Tahun
 20-30 Tahun
 30-40 Tahun
 > 40 Tahun
Pendidikan Terakhir : SMA S1
 D1/D2/D3 Lainnya.....
Lama bekerja : ≤ 1 Tahun 3-5 Tahun
 1-3 Tahun 5-10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon diisi terlebih dahulu data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda
3. Pengisian pada komponen setiap variabel masing-masing pilihan mempunyai kriteria sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

4. Dimohon untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban

A. Variabel Sikap Kepemimpinan Islami

1. Kepemimpinan secara umum

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Gaya Kepemimpinan Otoratik						
1.	Pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya					
2.	Semua keputusan dan kebijakan operasional di sepenuhnya dilakukan oleh pemimpin					
Gaya Kepemimpinan Paternalistik						
1.	Pemimpin menganggap para pengikutnya sebagai anak-anak yang yang perlu dibimbing					
2.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada karyawan apa yang akan harus dilakukan					
Gaya Kepemimpinan Partisipatif						
1.	Kekuasaan dan kebebasan pemimpin dan karyawan sama besar					
2.	Pembuatan keputusan dan kebijakan dilakukan oleh pemimpin dan karyawan					
Gaya Kepemimpinan Demokratik						
1.	Proses keputusan dilakukan secara musyawarah antara pemimpin dan karyawan					
2.	Pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan karyawan, begitupun sebaliknya					
Gaya Kepemimpinan Pemimpin Terima Beres						
1.	Pembuatan keputusan diserahkan sepenuhnya					

	kepada karyawan di bawah pemimpin					
2.	Para pengikut mempunyai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan aktivitas organisasi kepada pemimpin					

2. Kepemimpinan secara Islam

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Ash-Shiddiq</i>						
1.	Pemimpin selalu melakukan tindakan yang benar					
2.	Pemimpin baik dalam bertutur kata kepada karyawan					
3.	Pemimpin berani dalam menganbil keputusan untuk keperluan perusahaan					
<i>Al-Amanah</i>						
1.	Pemimpin selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam					
2.	Pemimpin selalu mengajarkan nilai-nilai islami kepada karyawan					
3.	Pemimpin selalu bersifat adil kepada setiap karyawan					
<i>Al-Fathanah</i>						
1.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk berfikir kreatif					
2.	Pemimpin mampu menghindari terjadinya resiko yang dapat merugikan perusahaan					
<i>At-Tabligh</i>						

1.	Pemimpin mengajak karyawan untuk bersikap disiplin					
2.	Pemimpin tidak menghalangi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya					

B. Variabel Produktivitas

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Sikap Kerja						
1.	Saya selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan saya					
2.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya					
3.	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan saya					
Keterampilan						
1.	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang saya					
2.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang saya					
Hubungan Kerja						
1.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan					
2.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya					
3.	Saya dapat menerima saran dan kritik dari pimpinan saya					
4.	Saya dapat menerima saran dan kritik dari karyawan lainnya					
Hasil Kerja						
1.	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya					

2.	Saya selalu mengevaluasi pencapaian yang telah dicapai					
3.	Saya selalu meningkatkan kinerja saya disetiap harinya					
Efektifikan dan Efisiensi						
1.	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan cepat walaupun tidak dituntut diselesaikan dengan cepat					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
3.	Saya selalu menghindari resiko yang terjadi dalam pekerjaan saya					
Kewirausahaan						
1.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya					
2.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang dapat menghambat pekerjaan dengan baik					
Manajemen Produktivitas						
1.	Saya selalu membuat planning untuk peningkatan kinerja saya					
2.	Saya memiliki target untuk peningkatan kinerja saya					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

Data Hasil Penelitian Variabel X

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	SkorTotal. X	
1	3	4	3	3	2	1	2	1	1	2	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	60
2	2	4	2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
3	4	3	4	3	2	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83
4	1	2	3	2	2	1	2	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	68
5	3	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	80
6	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	78
7	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	90
8	3	3	3	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	86
9	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	86
10	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	93
11	3	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	65
12	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	63
13	4	2	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	85
14	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	63
15	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	69
16	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	61
17	4	4	3	5	2	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	75
18	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	73
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	90
20	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	63

21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	72
22	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	88
23	3	3	4	4	2	2	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
24	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	80
25	3	2	4	3	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	82
26	2	3	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	74
27	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
28	2	2	3	4	4	3	2	3	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	68
29	1	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	71
30	3	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	80

20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	95
21	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	94
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
24	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	96
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
26	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	93
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
28	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	91
29	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	88
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	92

Y.18	Pearson Correlation	.149	.255	.135	-.063	.229	.190	-.097	-.037	.041	.134	.238	.285	.141	.255	.041	.435*	.665**	1	-.015	.149	.424*
	Sig. (2-tailed)	.432	.174	.477	.739	.223	.314	.611	.845	.828	.479	.205	.127	.458	.174	.828	.016	.000		.937	.432	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.19	Pearson Correlation	.479**	.388*	.441*	.552**	.202	.315	.499**	.247	.155	.111	.418*	.441*	.313	-.035	.327	.255	-.079	-.015	1	.247	.627**
	Sig. (2-tailed)	.007	.034	.015	.002	.284	.090	.005	.188	.414	.558	.021	.015	.092	.853	.078	.174	.679	.937		.188	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.20	Pearson Correlation	.423*	.351	.247	0.000	.207	.539**	.171	.135	.171	-.069	.222	.247	.251	.088	-.043	.247	.049	.149	.247	1	.433*
	Sig. (2-tailed)	.020	.057	.188	1.000	.272	.002	.366	.478	.366	.716	.238	.188	.182	.645	.822	.188	.797	.432	.188		.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.569**	.556**	.463**	.425*	.456*	.533**	.638**	.501**	.487**	.371*	.469**	.700**	.514**	.369*	.369*	.682**	.475**	.424*	.627**	.433*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.010	.019	.011	.002	.000	.005	.006	.043	.009	.000	.004	.045	.045	.000	.008	.019	.000	.017	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	20

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29888088
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.102
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMI	Between Groups	(Combined)	370.033	20	18.502	.879	.617
		Linearity	23.436	1	23.436	1.114	.319
		Deviation from Linearity	346.598	19	18.242	.867	.624
	Within Groups		189.333	9	21.037		
	Total		559.367	29			

Data Hasil Pengujian Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIKAP KEPEMIMPINA N ISLAMI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.205 ^a	.042	.008	4.375

a. Predictors: (Constant), SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.436	1	23.436	1.224	.278 ^b
	Residual	535.931	28	19.140		
	Total	559.367	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87.750	6.392		13.729	.000
	SIKAP KEPEMIMPINAN ISLAMI	.092	.083	.205	1.107	.278

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

CURRICULUM VITAE

Nama : Kartika Handayani
Tempat/Tgl Lahir : Tangerang, 26 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Pernikahan : Belum Menikah
Alamat : Jl. KH. Wahid Hasyim RT. 002 RW. 04
No. 16 Kel. Jurang Mangu Timur,
Kec. Pondok aren, Kota. Tangerang Selatan
Telepon : 0896-7070-0315
Email : kartikahandayani6@gmail.com



Pendidikan Formal :

No	Nama Sekolah/ Universitas	Kota	Jurusan	Lama Pendidikan
1	MI ATTAQWA	Tangerang Selatan	-	2004 - 2010
2	SMP Perwira Jakarta	Jakarta Selatan	-	2010 - 2013
3	MAN 19 Jakarta	Jakarta Selatan	IPA	2013 - 2016
4	Universitas Muhammadiyah Jakarta	Jakarta Selatan	Manajemen Perbankan Syariah	2016 - 2020

Riwayat Organisasi :

2011-2012 Bendahara OSIS SMP Perwira Jakarta
2016-2017 Anggota HMP Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta
2017-2019 Anggota Tari Ratoe Jaroe LSO Tera' Senja
2017-2018 Staff Ahli Kominfo HMP Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta
2018-2019 Kepala Bidangf Minfo HMP Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta