



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh

SANTI LESTARI NAINGGOLAN
NIM. 11 220 0083

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2015**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh

SANTI LESTARI NAINGGOLAN
NIM. 11 220 0083

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

PEMBIMBING II

Darwis Harahap, M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2015**

Hal : Skripsi
An.Santi Lestari Nainggolan
Islam
Lampiran : 7 (tujuh) Eksamplar

Padangsidempuan, 07 Agustus 2015
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di
Padangsidempuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **SANTI LESTARI NAINGGOLAN** yang berjudul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA"**, Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama, saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

PEMBIMBING II



Darwis Harahap, M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SANTI LESTARI NAINGGOLAN
NIM : 11.220.0083
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 07 Agustus 2015

Saya yang menyatakan

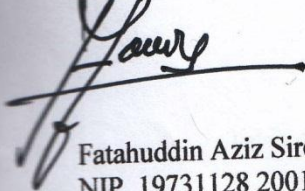


SANTI LESTARI NAINGGOLAN
NIM. 11.220.0083

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

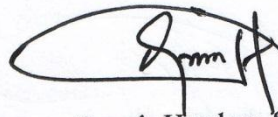
NAMA : SANTI LESTARI NAINGGOLAN
NIM : 11 220 0083
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
CABANG SYARIAH SIBOLGA

Ketua

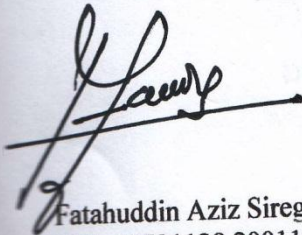


Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

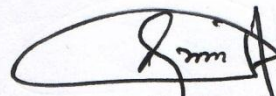


Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 004



Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Anggota



Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 004



Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001



Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Dilaksanakan :

Di

: Padangsidimpuan

Tanggal / Pukul

: 31 Agustus 2015/ jam 15.30 wib s/d selesai.

Hasil / Nilai

: 77.37 (B)

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

: 3.46

Predikat

: AMAT BAIK



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
SIBOLGA.

NAMA : SANTI LESTARI NAINGGOLAN
NIM : 11 220 0083

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidempuan, 27 Oktober 2015

Dekan,



Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAKSI

Nama : SANTI LESTARI NAINGGOLAN
NIM : 11 220 0083
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga. Karyawan dan pemimpin harus menjalin hubungan komunikasi yang baik yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saat hubungan baik terjalin akan menimbulkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas merupakan sikap abstrak yang akan timbul jika seseorang merasakan kepuasan kerja sesuai sudut pandang mereka masing-masing.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian yang berbentuk angka. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Selanjutnya, analisis datanya dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik sebagai alat hitung antara lain: analisis regresi sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, koefisien determinasi, dan uji signifikansi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengolahan data terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga. Hal tersebut dapat dilihat dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0.361 atau 36.1%, artinya bahwa variabel loyalitas dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan sebesar 36.1% sedangkan sisanya (63.9%) diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian. Dan pada uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3.525, artinya $t_{hitung} (3.525) > t_{tabel} (1.721)$ dan $P_{value} (0.02) < \alpha (0.05)$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan model regresi yang terbentuk menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas dengan koefisien 0.676 atau 67.6% yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan yang diberikan sebanyak 1 kali maka loyalitas akan naik sebesar 67.6%.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan rasa syukur semata-mata hanyalah milik Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk dan melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan. Salawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga”** disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam Jurusan Perbankan Syari’ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Selama perkuliahan sampai dengan tersusunnya skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat dukungan moral, material, dan spiritual yang tidak ternilai harganya. Melalui tulisan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan saleh Dalimunthe, M.A, Bapak Aswadi Lubis, SE, M.Si dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor.
2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada IAIN Padangsidimpuan dan Bapak Darwis Harahap, M.Si, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan.
3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syari’ah dan civitas akedemik.

4. Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Darwis Harahap, S.HI, M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Pimpinan dan karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat tercinta dan terdekat (Ian Alfian, SEI, Raden Saleh Siagian, Anis Valia Hasibuan, Desi Rizkiyah Lubis, SEI, dan Nurhalimah Lubis, SEI) yang selalu memberikan motivasi dan dukungan bagi peneliti.
7. Teristimewa keluarga tercinta (khusus Ibunda tercinta Almh. Rahmawati Hutasuhut, Ayahanda Basir Ahmad Nainggolan, Ibunda Ermawati Harahap, serta adik-adik saya Yulia Safitri Nainggolan, Heni Asriani Nainggolan, Imam Mukhlis Nainggolan, Intan Ananda Putri Nainggolan, Muammar Al-Fathir Nainggolan) yang paling berjasa dan paling disayang dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Do'a dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan kekurangan, karena itu penulis berlapang dada menerima saran dan kritik membangun dari semua pihak guna penyempurnaannya. Semoga Allah swt senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin !!!

Padangsidempuan, Agustus 2015

Penulis,

SANTI LESTARI NAINGGOLAN
NIM. 11. 220. 0083

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Persetujuan	
Halaman Pengesahan.....	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri.....	
Berita Acara Ujian Munaqasah.....	
Halaman Pengesahan Dekan FEBI	
Abstraksi.....	i
Kata Pengantar	ii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	iv
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Grafik.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Defenisi Operasional Variabel.....	12
E. Rumusan Masalah.....	12
F. Tujuan Penelitian	12
G. Manfaat Penelitian	13
H. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	15
A. Kerangka Teori	15
1. Gaya Kepemimpinan	15
a. Defenisi Kepemimpinan.....	15

b. Dasar Hukum Kepemimpinan.....	17
c. Kepemimpinan dari Segi Islami.....	18
1) Meneladani Kepemimpinan Rasulullah SAW	18
2) Kepribadian Seorang Pemimpin.....	21
3) Gaya Kepemimpinan Diteladani dari Muhammad SAW.	23
d. Hubungan Manusiawi dalam Kepemimpinan	24
e. Model Kepemimpinan.....	27
f. Kepribadian Pemimpin.....	29
g. Teori Gaya Kepemimpinan	33
h. Fungsi dan Tipe Kepemimpinan	38
2. Loyalitas Karyawan	46
a. Kepuasan Kerja	46
b. Pengertian Loyalitas	48
c. Loyalitas dan Kepemimpinan.....	49
B. Penelitian Terdahulu.....	51
C. Kerangka Berfikir	53
D. Hipotesis	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
B. Metode Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel.....	56
D. Instrumen Pengumpulan Data	57
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
F. Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Perusahaan	64
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	71
C. Hasil Analisis Data	74
1. Uji Normalitas.....	74
2. Koefisien Determinasi (R^2).....	76

3. Uji Hipotesis (uji t)	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian	81
E. Keterbatasan Penelitian	82
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Laba Bank SUMUT Cab. Syariah Sibolga	9
Tabel 1.2 : Pencapaian Laba Bank SUMUT Cab. Syariah Sibolga	9
Tabel 1.3 : Pencapaian DPK (Tab.) Bank SUMUT Cab. Syariah Sibolga	10
Tabel 1.4 : Pencapaian DPK (Tabungan) per Bulan	10
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	51
Tabel 3.1 : Kisi-kisi Angket tentang Gaya Kepemimpinan(X).....	58
Tabel 3.2 : Kisi-kisi Angket tentang Loyalitas Karyawan (Y)	58
Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas pada Gaya Kepemimpinan (X)	71
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas pada Loyalitas Karyawan (Y)	72
Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabilitas pada Gaya Kepemimpinan (X).....	73
Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabilitas pada Loyalitas Karyawan (Y)	74
Tabel 4.5 : Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorof-Smirnov.....	76
Tabel 4.6 : Koefisien Determinan	77
Tabel 4.7 : Korelasi	78
Tabel 4.8 : Koefisien	79

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 : Hasil Uji Normalitas	75
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat kita terdiri dari banyak jenis perusahaan yang berbeda-beda. Beberapa jenis diantaranya dapat disebutkan, misalnya perusahaan tekstil, perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, perusahaan yang bergerak di bidang jasa, manufaktur dan lain sebagainya. Organisasi-organisasi tersebut sangat mempengaruhi kehidupan kita. Kesejahteraan, kehidupan berkecukupan, dan hidup layak tergantung bagaimana organisasi-organisasi ini mencapai tujuan-tujuannya secara efektif. Lebih lanjut, organisasi-organisasi ini menciptakan jaringan-jaringan pekerjaan yang mana kebanyakan orang mencurahkan sebagian besar waktunya. Menyadari dalamnya pengaruh organisasi dalam kehidupan kita, maka tidaklah mengherankan jika para ilmuwan perilaku dan sosial (yakni: para psikolog, sosiolog, antropolog, ekonomi, dan ilmuwan politik) telah melakukan banyak usaha dalam studi organisasi dan prosesnya.¹

Di dalam perusahaan selalu ada yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya.² Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata

¹ Kenneth N. Wexley & Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Diterjemahkan dari "Organizational Behavior and Personnel Psychology" oleh Muh. Shobaruddin (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 1.

² Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 1.

pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan. Sebagaimana tujuan Allah SWT. menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (*khalifah*), firman Allah dalam surah Al-baqarah ayat 30:

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

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS. Al-baqarah:30)*³

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.⁴ Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi. Kepemimpinan yang baik akan berakibat pada prestasi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan adalah loyalitas karyawan. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalan tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja dan prestasi kerjanya.

³ Al-quran dan terjemahan (Asy-syifa Semarang, 1998).

⁴ Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Op. Cit., hlm. 2.

Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektifitasnya optimal. Di dunia yang serba dinamis seperti yang sekarang ini, kita membutuhkan pemimpin-pemimpin yang berani, menciptakan visi masa depan, dan mengilhami anggota-anggota organisasi untuk secara sukarela mencapai visi tersebut. Kita juga membutuhkan para manajer untuk merumuskan rencana yang mendetail, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi sehari-hari.⁵

Dalam mencapai semua tujuan dari suatu perusahaan diperlukan kerjasama yang solid antara pemimpin dan karyawan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji atau upah”.⁶ Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karyawan yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam melakukan pekerjaan.

Ada tiga kelompok karyawan, yaitu terbaik, rata-rata, dan rendah.⁷ Karyawan terbaik mampu memberikan solusi pada perusahaan tanpa disuruh, karyawan rata-rata mampu bekerja rutin dengan baik, dan karyawan rendah adalah biang gosip dan menjelekkkan perusahaan.⁸

Seorang pemimpin atau pun manajer sewajarnya memberdayakan karyawannya. Pemberdayaan meliputi peningkatan keleluasaan pengambilan keputusan bagi para karyawan.⁹ Mereka menyusun anggaran, menjadwalkan beban kerja, mengendalikan persediaan, memecahkan masalah mutu, dan melakukan kegiatan serupa yang sampai saat ini dianggap bagian eksklusif pekerjaan manajer.

⁵ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan dari “Organizational Behavior” oleh Diana Angelica, dkk. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 49.

⁶ Dessy Anwar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Amelia, 2005), hlm. 162.

⁷ Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 121.

⁸ *Ibid.*

⁹ Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Manajemen*, Diterjemahkan dari “Management” oleh Harry Slamet & Ernawati Lestari (Jakarta: PT, Macanan Jaya Cemerlang, 2007), hlm. 208.

Karyawan dan pemimpin harus menjalin hubungan komunikasi yang baik yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saat hubungan baik terjalin akan menimbulkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan, komitmen berorganisasi dapat terjadi karena ada faktor-faktor dari diri sendiri dan organisasi. Bisa dimisalkan masalah penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan yang kurang tepat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan, apalagi bagi karyawan yang mempunyai kepuasan dan produktivitas yang tinggi. Ia cenderung mengakibatkan karyawan berhenti bekerja di awal bulan bekerja.

Ada beberapa faktor yang umumnya menentukan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Faktor-faktor yang menentukannya ialah kompensasi, tanggungjawab, disiplin, juga partisipasi.¹⁰ Besar kompensasi akan semakin besar pula tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan. Adapun tanggungjawab merupakan jaminan dan dukungan perusahaan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan. Disiplin karyawan juga merupakan penentu yang urgen, maka dari itu perusahaan sangat memperhatikan disiplin karyawan yang biasanya dilihat dari absensi karyawannya. Partisipasi atau keterlibatan karyawan dalam melaksanakan setiap kegiatan perusahaannya dapat menentukan loyalitas karyawan pada perusahaan karena partisipasi merupakan kreativitas yang dimiliki setiap karyawan dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target perusahaan.¹¹

¹⁰ I Ketut Andy Hermawan, *Analisis Faktor-faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*, <http://www.loyalitas.com>, diakses 04 Juni 2015 pukul 14.05WIB).

¹¹ *Ibid.*

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, serta pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan.¹²

Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian. Karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, stress kerja, gaji, kompensasi, kenyamanan tempat kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas. Karakteristik desain perusahaan adalah hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja meliputi kepemimpinan, tingkat keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan, promosi jabatan, serta pemenuhan hak-hak karyawan. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan adalah internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi perusahaan.¹³

Dengan bahasa lain faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain. Loyalitas karyawan juga banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

¹² Dewi Iqlima Sari, "loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)", <http://www.researchgate.net/publication/268198493>, diakses pada Selasa, 31 Maret 2015, pukul 12.56 WIB.

¹³ *Ibid.*

PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga merupakan bank umum cabang syariah yang berdiri pada Oktober 2010. Keberhasilan dalam melaksanakan aktivitas pokok serta fungsi PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Para karyawan dalam perusahaan merupakan faktor utama dalam hal pencapaian semua keberhasilan. Selain itu, pimpinan cabang juga dituntut berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaannya. Pimpinan cabang senantiasa berpartisipasi agar hubungan harmonis antara pemimpin dan karyawan terjalin. Pimpinan dan karyawan merupakan satu-kesatuan yang tak bisa dipisahkan.

Pimpinan cabang memimpin para karyawan dengan baik, harmonis dan penuh kekeluargaan. Beliau menganggap semua karyawan sebagai mitra kerja layaknya sesama pegawai bukan menganggap karyawan sebagai bawahan. Hal ini berakibat baik pada sikap karyawan sehari-harinya. Para karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja, komitmen karyawan pada perusahaan tumbuh, serta rasa membela perusahaan dari lingkungan luar yang dapat merusak citra perusahaan selalu ada dalam diri setiap karyawan.

Para karyawan setiap tahunnya selalu eksis dan konsisten bekerja di Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga. Tingkat komitmen karyawan tinggi sehingga mereka bertahan dalam perusahaan. Hal itu dibuktikan dari tingkat mutasi ekstern yang rendah dan tingkat mutasi intern yang lebih tinggi.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan seksi Operasional yang menyatakan bahwa kekompakan dalam bekerja antar karyawan terjalin dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian target perusahaan pada tahun 2014. Kekompakan para karyawan berpengaruh pada tingkat pencapaian laba pada setiap periodenya. Jika karyawan dapat mencapai target pada satu periode maka kekompakan antara karyawan terjalin tapi sebaliknya jika karyawan bekerja secara individual maka target laba perusahaan dipastikan tidak akan tercapai. Selain itu, dalam menyelenggarakan suatu acara sosial mereka juga terlihat kompak. Sebagai

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Akbar Pohan (Pimpinan Seksi Operasional) pada hari Selasa, 14 Juli 2015, pukul. 12.05.

salah satu contoh seperti menyantuni anak yatim piatu di salah satu panti asuhan di Sibolga, seluruh karyawan turut berpartisipasi dan bertanggungjawab dalam acara tersebut. Acara tersebut tidak hanya dilaksanakan oleh satu pihak melainkan semua pihak berpartisipasi.

Jika dilihat dari kehadiran karyawan dalam satu tahun (Maret-Desember 2014), karyawan selalu hadir tepat waktu di kantor kecuali karyawan yang sedang melakukan tugas di luar kantor (absensi karyawan dapat dilihat di lampiran). Tidak ada karyawan yang datang terlambat tanpa alasan. Hal itu menunjukkan rasa tanggungjawab karyawan tinggi sehingga mereka merasa melanggar aturan kantor jika mereka datang terlambat.

Para karyawan bekerja secara efektif di kantor yang dimulai dari jam 08.00 – 17.00 WIB. Mereka menggunakan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing, bahkan di waktu senggangnya para karyawan saling membantu. Di sela-sela mengerjakan pekerjaan mereka sering bercanda gurau agar pekerjaan terasa ringan dan tidak membosankan karena pekerjaan karyawan perbankan hanya itu-itu saja setiap harinya.

Selain itu, pimpinan cabang juga sering menghampiri para karyawan yang sedang bekerja walaupun hanya sekedar bercanda. Hal ini dapat mempererat hubungan pimpinan cabang dengan para karyawan yang ia pimpin. Beliau selalu menanyakan kendala apa yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya. Pimpinan cabang dapat juga bertindak sebagai pemecah masalah bagi karyawannya yang kesulitan.

Kesuksesan seorang pimpinan cabang memimpin para karyawannya dalam satu kantor cabang dapat dilihat dari kinerja para karyawan yang ia pimpin. Dalam dunia perbankan yang sifatnya *profit oriented* salah satu faktor utama penentu keberhasilan suatu bank adalah laba. Sejak Bapak Agus sebagai pimpinan cabang memimpin di Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga proyeksi laba meningkat. Hal itu dapat dilihat dari tabel pencapaian laba pada tahun 2014 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laba Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga
Periode 2014

Pencapaian 2014	Rencana 2014	Persentase Pencapaian
2.457.711.343	2.455.536.000	111,89%

Sumber: Manajemen Kinerja Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga

Perkembangan laba dalam satu periode per bulannya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Pencapaian Laba Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga
Periode 2014

BULAN	Proyeksi Laba	Pencapaian Laba
JANUARI	337.028.000	(957.072.806)
FEBRUARI	177.545.000	(485.339.797)
MARET	2.706.713.000	(439.146.819)
APRIL	3.675.880.000	(55.217.549)
MEI	4.691.976.000	161.029.932
JUNI	5.755.663.000	329.583.907
JULI	6.860.593.000	1.493.721.979
AGUSTUS	8.009.814.000	1.116.408.967
SEPTEMBER	9.196.243.000	1.768.476.650
OKTOBER	10.419.362.000	2.272.689.171
NOVEMBER	2.206.188.000	2.539.298.026
DESEMBER	2.455.536.000	2.457.711.343

Sumber: Neraca Harian Unit Usaha Syariah (Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa laba tahun berjalan melebihi target pencapaian itu artinya kepemimpinan pak Agus bagus. Pencapaian target laba bahkan melebihi nilai 100%.

Kepemimpinan pak Agus memberikan dampak positif bagi karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga. Kepemimpinannya yang merangkul karyawan yang ia pimpin layaknya sebuah keluarga berhasil mendorong karyawan agar bekerja produktif sehingga tujuan bersama tercapai. Kelembutan hati, kata-kata yang bersahaja, dan sikap yang tidak

memprotokoler menjadikan Bapak Agus sebagai pemimpin cabang yang berhasil.

Para karyawan merasa nyaman dengan kepemimpinan tersebut. Para karyawan termotivasi agar selalu memberikan kontribusi positif pada perusahaan. Karyawan selalu bertekad agar perusahaan tempat ia bekerja selalu eksis, senantiasa diminati masyarakat. Pimpinan yang memimpin dengan baik akan mempengaruhi suasana hati karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Semua sikap karyawan tersebut merupakan sikap nyata yang ditunjukkan oleh karyawan pada perusahaan. Dalam bentuk sikap yang sifatnya abstrak, hubungan pimpinan dan karyawan yang seperti ini dapat mendorong dan meningkatkan dedikasi dan loyalitas tidak saja pada perusahaan, tetapi juga pada pimpinan yang disenangi. Sikap itu bisa berkembang menjadi lebih kongkret berupa rasa hormat, segan dan percaya pada pimpinan, yang dapat meningkat menjadi kesetiaan dan kepatuhan pada pimpinan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut loyalitas karyawan dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, serta pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan. Karakteristik desain perusahaan adalah hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja meliputi kepemimpinan, tingkat keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan, promosi jabatan, serta pemenuhan hak-hak karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga.

D. Defenisi Operasional Variabel

- a. Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan cabang mempengaruhi perilaku bawahan (karyawan) yang ada di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga agar senantiasa bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai target perusahaan tiap periodenya.
- b. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, pengabdian, kepercayaan, bertahan dalam perusahaan yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggungjawab karyawan serta yang ditujukan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga.

E. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Bank
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat mendorong karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan tambahan referensi untuk pengembangan pemimpin selanjutnya.
2. Bagi Peneliti
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.
 - b. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, sehingga menjadi sarjana yang aktif dalam meneliti.
 - c. Untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) di IAIN Padangsidimpuan.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

Bab I pendahuluan yang di dalamnya berisikan pengesahan judul, latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II landasan teori yang di dalamnya berisikan pemahaman konsep kepemimpinan, terdiri dari defenisi kepemimpinan, model kepemimpinan, hubungan manusiawi dalam kepemimpinan, fungsi dan tipe kepemimpinan, kepribadian pemimpin, gaya kepemimpinan, konsep kepuasan kerja, pemahaman konsep loyalitas dan pemahaman tentang konsep loyalitas karyawan dan kepemimpinan, juga berisikan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

Bab III metodologi penelitian yang di dalamnya berisikan tentang waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen

pengumpulan data, uji normalitas, uji validitas dan uji reliabilitas, serta teknik analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan yang di dalamnya berisikan tentang profil obyek penelitian, berupa sejarah berdirinya Bank SUMUT Syariah, struktur organisasi, dan produk-produk pelayanan Bank SUMUT Syariah, selain itu juga terdiri dari pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis, pembahasan, dan jawaban atas pertanyaan dalam perumusan masalah.

Bab V Penutup yang di dalamnya berisikan kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan berisikan hasil dari penelitian terhadap obyek penelitian yang telah dibahas sebelumnya pada bab IV. Merangkum semua jawaban-jawaban atas semua pertanyaan dalam perumusan masalah. Sedangkan saran berisikan pendapat penulis serta kritik yang membangun yang ditujukan kepada hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.¹⁵ Selain itu juga mempengaruhi interpretasi peristiwa eksternal oleh para anggota, pilihan tujuan dan strategis yang ingin dicapai, motivasi anggota untuk mencapai tujuan tersebut, rasa saling percaya dan bekerja sama antar anggota, pengorganisasian aktivitas kerja, pengembangan kepercayaan dan keterampilan anggota, pembelajaran dan pembagian pengetahuan baru antar anggota, pembuatan daftar dukungan dan kerjasama dari orang luar.¹⁶

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah sebagai berikut:

- a) Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;
- b) Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan yang sama;

¹⁵ Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Op. Cit., hlm. 2.

¹⁶ Gary Yukl, *kepemimpinan Dalam Organisasi*, Diterjemahkan dari "Leadership in Organization" oleh Budi Supriyanto (Jakarta: PT. Indeks, 2005), hlm. 9.

- c) Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan;
- d) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu;
- e) Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan;¹⁷
- f) Berdasarkan kemampuan memimpin para pemimpin akan dihargai dan dinilai oleh bawahannya. Ia mempunyai wibawa di kalangan kelompoknya. Sebab itu kepemimpinan sering pula berarti: wibawa sang pemimpin.¹⁸

Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antarindividu yang tergabung dalam suatu organisasi. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam organisasi.

Hak untuk memilih seorang pemimpin berada ditangan masyarakat (jamaah). Tidak diperkenankan seseorang mengaku dan mengangkat dirinya menjadi pemimpin, dan memaksa orang lain untuk menaati kepemimpinannya. Pemimpin sejati adalah orang yang dipilih oleh orang lain, karena memiliki beberapa karakteristik tertentu yang berbeda dari lainnya, dan ia mendapatkan ridha dari mayoritas masyarakat, walaupun tidak seutuhnya.

b. Dasar Hukum Kepemimpinan

¹⁷ Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Op.Cit., hlm. 3.

¹⁸ J. Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1992), hlm. 1-2.

Tujuan Allah menciptakan manusia di muka bumi untuk menjadikannya sebagai pemimpin (khalifah). Sebagaimana dijelaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

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: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS. Al-baqarah:30)*

Setiap pribadi yang bertaqwa yang mengetahui kewajiban dan tanggungjawabnya, akan selalu terlihat ambisi yang kokoh dalam menyeru agar orang lain tidak mengabaikan peranan yang dipangkunya dalam masyarakat. Firman Allah surah Ali Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: *Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung (QS. Ali Imran : 104).*

Sejalan dengan firman tersebut dinyatakan pula di dalam firman-Nya surah An-Nahl ayat 125 sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْ لَهُم بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: *Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah[845] dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang*

siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk (QS. An-Nahl : 125).

Ayat-ayat di atas mengisyaratkan bahwa orang-orang yang bertaqwa dengan sesungguhnya taqwa kepada Allah, selalu menyadari dan berusaha menjalankan fungsinya sebagai pemimpin umatnya. Dalam kehidupan bermasyarakat, baik secara sengaja maupun tidak sengaja dipikulnya kewajiban dan tanggungjawab sebagai pemimpin. Dijalankannya kepemimpinan sebagai perwujudan kehendak Allah diminta atau tidak diminta oleh orang lain disekitarnya, dengan cara menyeru agar berbuat makruf dan meninggalkan mungkar.

c. Kepemimpinan dari Segi Islami

1) Meneladani Kepemimpinan Rasulullah SAW

Kepemimpinan Muhammad SAW sebagai manusia pilihan Allah SWT adalah perwujudan kepemimpinan Allah SWT secara nyata di muka bumi.¹⁹ Kepribadiannya sebagai pemimpin di dalam pola berpikir, bersikap dan berperilaku, merupakan pancaran isi kandungan Al-Quran sehingga sepatutnya diteladani. Firman Allah SWT surat Al-Ahzab ayat 21 sebagai berikut:

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

كَثِيرًا

Artinya: Sesungguhnya 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.

Oleh karena itu merugilah orang-orang yang mendustakan dan menolak hadits Rasulullah SAW, karena menjadi orang-orang yang tidak taat kepada Allah SWT. Perintah dan anjuran agar mengambil suri teladan dari perkataan, perbuatan dan diamnya

¹⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 244.

bukan berasal dari beliau akan tetapi justru datangnya dari Allah SWT.

Kepemimpinan Muhammad SAW tidak dapat dan tidak patut diberi urutan dalam deretan kepemimpinan manusia biasa. Kepemimpinan beliau merupakan yang paling mulia karena satu-satunya kepemimpinan yang bergema secara murni hingga akhir zaman. Gemanya bukan sekedar di masa hidupnya, bukan sekedar di lingkungan orang yang sebangsa dengan beliau. Gema itu menerobos ke seluruh penjuru dunia dan akan berlangsung dalam kemurniannya berdasarkan pedoman dan tuntunan Allah SWT di dalam Al-Quran, sampai akhir zaman. Gemanya memberikan pengaruh yang mengakar ke relung-relung jiwa umatnya.

Kepemimpinan Rasulullah mengatur urusan-urusan yang besar tentang negara, ilmu, falsafah hidup, sampai yang kecil dan bersifat pribadi seperti sikap pada ibu bapak, cara mandi junub, arti secuman pada orang lain dan sebagainya dalam kehidupan manusia. Tidak seorang pun manusia biasa yang mengatur kehidupan manusia sedetail itu, tidak satu pun yang pengaruhnya mengakar dalam kehidupan hingga akhir zaman dan sekedar berpengaruh pada sejumlah manusia yang terbatas, tidak mampu menembus ke utara, selatan, timur dan barat, meskipun untuk waktu yang singkat.

Dalam posisi Rasulullah sebagai pemimpin yang istimewa pasti akan selalu ada pihak yang menjatuhkan. Usaha seperti itu telah berlangsung sejak dahulu hingga abad modern sekarang inidan bahkan kelak hingga akhir zaman. Kebencian itu tiada lain karena hati nuraninya telah disesatkan setan sehingga unsur spiritual di dalam rohnya keliru dalam mencari kebenaran. Usaha merongrong kepemimpinan orang-orang yang beriman pada masa sekarang tidaklah sehebat dan segawat pada masa Rasulullah. Permusuhan secara terang-terangan ditujukan pada Rasulullah untuk membunuh beliau dengan kelicikan, kekerasan dan bujuk rayu, tidak membuat beliau mundur selangkah pun. Musuh-musuh itu bahkan adalah paman beliau sendiri antara lain Abu Lahab, Abu Jahal dan Abu Sofyan yang terkenal zalim, kejam dan licik.

Fakta kepemimpinan Rasulullah adalah ketangguhan beliau untuk menjadi pribadi yang tidak dipengaruhi keadaan masyarakat di sekitarnya. Muhammad SAW lahir, besar dan menjadi dewasa di tengah-tengah masyarakat Arab Jahiliyah. Di lingkungan masyarakat seperti itu ternyata Muhammad SAW tidak tumbuh dan

berkembang sebagai manusia yang berakhlak rendah. Aspek kepribadian yang sangat menonjol di dalam dirinya adalah kejujuran.²⁰

2) Kepribadian Seorang Pemimpin

Kepribadian seorang pemimpin diteladani dari kepemimpinan Muhammad SAW adalah sebagai berikut:

a) Siddiq (Benar)

Sifat ini berarti Rasulullah mencintai dan berpihak pada kebenaran yang datangnya dari Allah SWT dan hanya mengikuti apa yang diwahyukan pada beliau. Dalam kepemimpinan berarti keputusan, perintah dan larangan beliau, agar orang lain berbuat atau tidak berbuat sesuatu pasti benar, karena bermaksud mewujudkan kebenaran dari Allah SWT.

b) Amanah (Terpercaya)

Sifat ini berarti bahwa Rasulullah merupakan seseorang yang dapat dipercaya, karena mampu memelihara kepercayaan dengan merahasiakan sesuatu yang harus dirahasiakan dan selalu mampu menyampaikan sesuatu yang harus disampaikan.

c) Tabligh (Menyampaikan)

Sifat ini sejalan dengan sifat amanah, meskipun yang dimaksud terutama sekali bukan dipercaya, tetapi memiliki kemampuan dalam menyampaikan atau mendakwahkan wahyu Allah. Semua wahyu yang disampaikan dijadikan juga sebagai pedoman beliau dalam kehidupan, sehingga setiap perilaku beliau merupakan bagian dari dakwah mengenai petunjuk dan tuntunan Allah.

d) Fatanah (Pandai)

²⁰ *Ibid.*, hlm. 273.

Sifat ini berarti Allah pasti membekali Rasulullah dengan tingkat kecerdasan yang tinggi. Kecerdasan itu bukan hanya diperlukan untuk memahami dan menjelaskan wahyu Allah, akan tetapi juga karena beliau mendapat kepercayaan Allah untuk memimpin umat, karena agama Islam diturunkan untuk semua manusia dan sebagai rahmat bagi alam semesta.

e) Maksud (Bebas dari Dosa)

Rasulullah merupakan seseorang yang berakhlak mulia, yang tidak dapat dan tidak mungkin ditipu dan disesatkan setan yang terkutuk. Beliau merupakan manusia yang paling sempurna dalam menjalankan perintah dan meninggalkan larangan Allah.²¹

3) Gaya Kepemimpinan Diteladani dari Muhammad SAW

a) Kepemimpinan Otoriter

Rasulullah merupakan pemimpin yang sangat keras dalam menghadapi orang-orang yang kafir dan dalam memberikan hukuman serta pelaksanaan petunjuk dan tuntunan Allah SWT lainnya. Tidak ada yang boleh dibantah jika telah diwahyukan oleh Allah. Tidak dibenarkan dan tidak diperbolehkan pemberian saran, pendapat, kreativitas dan inisiatif, sehingga berarti suatu perintah harus dilaksanakan dan suatu larangan harus ditinggalkan. Otoriter mutlak adalah hak Allah.

b) Kepemimpinan *Laissez Faire*

Dalam menyeru umat manusia terlihat kepemimpinan Rasulullah yang bersifat *laissez faire* (bebas). Beliau tidak memaksa dengan kekerasan, setiap manusia diberi kebebasan memilih agama yang akan dipeluknya.

²¹ *Ibid.*, hlm 274-275.

c) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan Rasulullah yang bersifat demokratis terlihat pada keganderungan beliau menyelenggarakan musyawarah, terutama jika menghadapi masalah yang belum ada wahyunya dari Allah. bersamaan dengan itu beliau pun banyak menganjurkan umatnya agar selalu bermusyawarah.²²

d. Hubungan Manusiawi dalam Kepemimpinan

Firman Allah SWT di dalam surat Al-Hujarat ayat 13 yang mengatakan sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْۤا اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ حَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

*Artinya: Hai manusia! Kami menciptakanmu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan. Lalu Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Yang teramat mulia di antaramu di sisi Allah, ialah orang yang lebih bertaqwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui dan Mengenal.*²³

Firman Allah SWT itu memberitahukan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri dan menyendiri di muka bumi ini. Manusia antara satu dengan yang lain saling membutuhkan. Oleh karena itu manusia memerlukan hubungan manusiawi yang efektif untuk saling mengenal. Dalam hubungan manusia dapat saling membantu dalam usahanya mencari ridha Allah SWT menjadi umat-Nya yang bertaqwa.²⁴

Hubungan manusiawi dalam kepemimpinan berarti kemampuan dan cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya.²⁵ Perlakuan itu akan menimbulkan

²² *Ibid.*, hlm. 282-287.

²³ Al-quran dan terjemahan (Asy-syifa Semarang, 1998).

²⁴ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam, Op., Cit.*, hlm. 43.

²⁵ *Ibid.*, hlm.46.

respon, yang berpengaruh pada usaha mewujudkan eksistensi kelompok/organisasi dalam kehidupan bermasyarakat. Kemampuan atau cara tersebut tidak sekedar berbentuk komunikasi lisan dan tertulis, akan tetapi berhubungan juga dengan sikap dan gaya yang dipergunakan seorang pemimpin dalam sehari-hari, dengan orang-orang yang dipimpinnya. Cara memperlakukan itu juga tidak sekedar dalam situasi kerja (kedinasan), tetapi juga dalam pergaulan informal diluar hubungan kerja (di luar kedinasan).

Hubungan manusiawi bukan tujuan, tetapi merupakan alat dalam mewujudkan proses kepemimpinan, yang harus terus dibina karena merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada dinamika kelompok/organisasi.

1) Hubungan Manusiawi Efektif (Positif)

Hubungan ini ditandai dengan kesediaan saling mendekat, karena menyenangkan kedua belah pihak yang saling berinteraksi.²⁶ Dalam kepemimpinan hubungan ini mendorong tumbuhnya kemauan ikut berpartisipasi (*sense of participation*) dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi. Kebersamaan itu akan menimbulkan perasaan ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi dan seluruh kegiatannya. Pada giliran berikutnya akan timbul pula perasaan bertanggung jawab (*sense of responsibility*) atas keberhasilan kelompok/organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Gejala hubungan manusia efektif ini terlihat pada tingkah laku individual berupa kesediaan secara aktif menyampaikan kreativitas, inisiatif, pendapat dan saran untuk perkembangan dan kemajuan organisasi. Disamping itu selalu aktif pula melaksanakan berbagai kegiatan/pekerjaan, baik secara perseorangan maupun dalam bentuk kerja sama dengan anggota organisasi lainnya. Dalam bentuk sikap yang sifatnya abstrak,

²⁶*Ibid.*

hubungan manusiawi ini dapat mendorong dan meningkatkan dedikasi dan loyalitas tidak saja pada organisasi, tetapi juga pada pimpinan yang disenangi.²⁷ Sikap itu bisa berkembang menjadi lebih kongkret berupa rasa hormat, segan dan percaya pada pimpinan, yang dapat meningkat menjadi kesetiaan dan kepatuhan pada pimpinan.

2) Hubungan Manusiawi Tidak Efektif (Negatif)

Hubungan ini ditandai dengan kehendak untuk saling menjauh karena tidak menyenangkan salah satu atau kedua belah pihak yang saling berinteraksi.²⁸ Dalam kepemimpinan, hubungan manusiawi ini menimbulkan perasaan seperti orang luar, yang merasa tidak ikut bertanggung jawab pada organisasi dan kegiatannya. Dengan demikian juga cenderung menolak untuk berpartisipasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi. Gejalanya dalam tingkah individual terlihat pada keengganan dan tidak pernah menyampaikan kreativitas, inisiatif, pendapat dan saran yang berguna bagi organisasinya. Disamping itu juga cenderung menghindari pelaksanaan berbagai pekerjaan/kegiatan, baik yang harus dikerjakan sendiri maupun bersama anggota organisasi lainnya. Dalam bentuk sikap yang sifatnya abstrak hubungan manusiawi dapat menimbulkan dan mengembangkan menentang dan membangkang, atau sekurang-kurangnya melawan secara diam (dedikasi dan loyalitas rendah).²⁹

Berdasarkan uraian-uraian di atas berarti kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud dalam hubungan manusiawi yang efektif pula. Oleh karena itu pemimpin perlu memiliki kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang mendukung usahanya mewujudkan hubungan manusiawi efektif. Oleh karena

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid*, hlm. 47.

²⁹ *Ibid.*

pentingnya hubungan manusiawi efektif, sebagaimana telah dikemukakan terdahulu, maka ada pihak yang memandangnya sebagai inti kepemimpinan.³⁰

e. Model Kepemimpinan

Beberapa sampel model kepemimpinan yang berpengaruh untuk menggerakkan bawahan, dengan tujuan untuk mengetahui korelasi antara model kepemimpinan dan perilaku bawahan. Model kepemimpinan dimaksud adalah demokrasi, authoritarian, dan *laissez-faire*.³¹ Ketiga model kepemimpinan tersebut akan dibahas sebagai berikut.

1) Model Demokrasi

Pemimpin berperan untuk memimpin dan mengatur jalannya diskusi (musyawarah), dan memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya.³² Setiap individu juga diberi kebebasan untuk memilih bekerja dengan sesama anggota masyarakat lainnya.

2) Model Authoritarian

Seorang pemimpin memiliki wewenang mutlak untuk program atau kebijaksanaan tanpa harus meminta pertimbangan dan bermusyawarah dengan masyarakat. Rakyat hanya berperan menjalankan program dan kebijakan pemerintah, selangkah demi langkah, tanpa mengetahui masa depan dan tujuan yang ingin diraih.³³

3) Model *Laissez-faire*

³⁰ *Ibid.*

³¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Diterjemahkan dari “Al-Idarah fi Al-Islam” oleh Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 131.

³² *Ibid*, hlm. 132.

³³ *Ibid.*

Dalam model kepemimpinan ini, peran pemimpin bersifat pasif. Dia memberikan kebebasan mutlak kepada rakyat untuk mengambil keputusan, tindakan atau langkah lain terkait dengan kehidupannya. Pemimpin hanya berperan menyampaikan informasi dan kebijaksanaan penting serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan rakyat untuk menjalankan kebutuhannya.³⁴

f. Kepribadian Pemimpin

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, seorang pemimpin seyogyanya memperhatikan etika profesi pemimpin. Etika pemimpin bersumber pada paham-paham dasar mengenai kepemimpinan tersebut. Paham-paham dasar tersebut adalah sebagai berikut:

1) Mengabdikan kepentingan umum

Tiap pemimpin harus memperhatikan kepentingan umum. Kepentingan seluruh kelompok dan kepentingan masing-masing individu dalam kelompok diperhitungkan sejauh mungkin dalam menghadapi situasi, dalam menganalisis dan menilai situasi, demikian pula dalam mengambil tindakan.³⁵ Pegangan pemimpin-pemimpin Romawi berbunyi: “*Solus populi suprema lex*” artinya kesejahteraan rakyat adalah hukum tertinggi.³⁶ Maksud *adagium* ini ialah bahwa tiap pemimpin harus berusaha agar bagaimanapun juga keselamatan, kebaikan dan kepentingan bawahannya dapat terjamin. Berdasarkan filsafat ini seorang pemimpin berusaha menjadi abdi masyarakat, menjadi “minister”, artinya pelayan masyarakat.

2) Pemimpin adalah otak dan hati bagi kelompok

³⁴ *Ibid.*

³⁵ J. Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan, Op. Cit.*, hlm. 57.

³⁶ *Ibid.*

Tiap pemimpin perlu berikhtiar agar ia menjadi otak utama yang berpikir bagi kepentingan kelompoknya. Ia yang melihat situasi secara tajam. Ia yang menilai keadaan secara seimbang. Ialah yang akhirnya mengambil sikap serta tindakan secara mantap. Singkatnya ialah otak pengendali gerak hidup kelompok.³⁷ Walaupun dalam prakteknya pemimpin dibantu oleh aparaturnya namun tanggung jawab dan kebijaksanaan terakhir selalu berada di tangan pemimpin. Begitu pemimpin benar-benar “memegang tampuk pimpinan.

Ia menjadi semisal ibu di dalam rumah tangga dan semisal hati yang perasa di dalam diri tiap manusia.³⁸ Kalau dengan otaknya pemimpin berusaha memperhitungkan segi obyektif, maka dengan hati perasa ia coba memperhitungkan segi-segi psikologis, segi subyektif yang ada di dalam masyarakat.

3) Pemimpin berdiri di tengah-tengah

Supaya dapat menjalankan fungsinya, tiap pemimpin harus berada di tengah-tengah masyarakat. Dengan berada di tengah-tengah masyarakatnya seorang pemimpin akan mengetahui apa yang hidup dan bergejolak di dalam masyarakat tersebut.³⁹ Ia akan mendengar dengan teliti keluh kesah serta duka-derita masyarakat, malah ia akan mengalami sendiri bagaimana kebijaksanaannya dilaksanakan dan diterapkan oleh bawahan termasuk oleh eselon-eselon pemimpin rendahan.

Berada di tengah-tengah masyarakat tidak boleh disalahgunakan sehingga menjadi “memata-matai”, mengawasi secara ketat, mencurigai sistematis apa yang dilakukan dan apa yang terjadi di dalam masyarakat.⁴⁰ Berada di tengah-tengah masyarakat atas cara itu, akan menimbulkan keresahan dan

³⁷*Ibid*, hlm. 58.

³⁸*Ibid*.

³⁹*Ibid*, hlm. 59.

⁴⁰*Ibid*, hlm. 60.

kegelisahan masyarakat, akan mematikan prakarsa-prakarsa dan gairah-gairah berprestasi dan akhirnya akan memupuk benih ketidakpercayaan masyarakat terhadap pemimpin sendiri.

4) Pemimpin harus jujur

Supaya dapat mengarahkan masyarakat ke arah yang dicita-citakan, perlu sekali seorang pemimpin mendapat kepercayaan dari masyarakat. Dasar kepercayaan masyarakat kepada pemimpin ialah sifat dan sikapnya yang jujur.

Kejujuran menuntut bahwa pemimpin mengakui kenyataan dengan ikhlas, walaupun kenyataan tersebut tidak enak bagi dirinya dan masyarakatnya.⁴¹ Kejujuran menuntut pula bahwa pada saatnya pemimpin tidak ragu-ragu untuk mengakui kekhilafan, kekeliruan, kekurangmantapan penilaian yang dibuatnya. Apabila memang benar telah terjadi kehilafan tersebut, sikap jujur akan menimbulkan simpati dari bawahan dan menumbuhkan sikap/rasa percaya kepada pemimpin.

Kejujuran harus nampak pada tindak laku, demikian pula dalam pembicaraan-pembicaraan para pemimpin.⁴² Tidak laku dan pembicaraan yang dirasa kurang jujur, menimbulkan kesan “plin-plan”, yang menimbulkan kesan “di muka lain, di belakang lain”, akan meruntuhkan wibawa pemimpin sendiri.

5) Diskresi, tahu membeda-bedakan

Seorang pemimpin yang baik sewajarnya mengusahakan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Hal ini bukan berarti bahwa pemimpin harus membeberkan segala sesuatu kepada tiap orang. Sebaliknya, pemimpin harus tahu batas-batas yang dinamakan batas-batas diskresi.⁴³ Ia hanya mampu membedakan apa yang dapat dibicarakan, apa yang harus didiamkan dan

⁴¹ *Ibid*, hlm. 61.

⁴² *Ibid*.

⁴³ *Ibid*, hlm. 62.

dirahasiakan. Ia harus mampu membedakan kepada orang mana ia dapat mengungkapkan sesuatu dan kepada orang mana tidak.

6) Pemimpin selalu bijaksana

Kebijaksanaan tidak sama dengan pengetahuan.⁴⁴ Seseorang dapat mengetahui seluk-beluk kemasyarakatan, bisa memahami peraturan-peraturan dengan segala liku-likunya, bisa memahami pola-pola perencanaan serta strategi pelaksanaan, akan tetapi sama sekali tidak memiliki kebijaksanaan.

Kebijaksanaan sebagai satu sikap batin yang mengendalikan kehendak, tentu saja berpedoman pada pengetahuan, bersuluh pada ilmu.⁴⁵ Akan tetapi sikap ini sendiri harus ditumbuhkan lewat pengalaman yang dalamnya pengetahuan dan ilmu itu diterapkan dan dikaji kembali penerapannya. Sikap batin yang dibina lewat pengalaman itu lambat laun menjadi darah daging pribadi yang bersangkutan, sehingga menghadapi situasi apa pun ia akan mengambil tindakan sambil memperhatikan segala segi.

g. Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda. Bila dilihat dari sudut pandang perilaku pemimpin, perilaku pemimpin akan membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Menurut Tohardi gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- 1) Cara memberi perintah.
- 2) Cara memberikan tugas.

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 63.

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 64.

- 3) Cara berkomunikasi.
- 4) Cara membuat keputusan.
- 5) Cara mendorong semangat bawahan.
- 6) Cara memberikan bimbingan.
- 7) Cara menegakkan disiplin.
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- 9) Cara meminta laporan dari bawahan.
- 10) Cara memimpin rapat.
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan⁴⁶

Menurut Tohardi gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

- 1) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- 4) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 222

- 5) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- 6) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan dari bawahan, atau pemimpin yang senang dihormati.
- 7) Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan pemimpin.
- 8) Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi

memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

10) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.⁴⁷

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁸ Menurut Malayu S.P. Hasibuan gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif.⁴⁹

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.⁵⁰ Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pimpinan ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”.

Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*)

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 222-223.

⁴⁸ Rukiah, *Diktat Manajemen Sumber Daya Insani, Manajemen SDM* (Padangsidempuan: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Padangsidempuan, 2011), hlm. 102.

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 170.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 172

kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.⁵¹

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.⁵² Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pimpinan ialah “pimpinan adalah untuk bawahan”.

3) Kepemimpinan Delegatif

Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”. Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.⁵³ Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Tidak ada kepemimpinan yang mutlak baik/buruk yang penting asal tujuan tercapai dengan baik. Tidak ada seorang pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor: tujuan, pengikut (bawahan),

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Ibid.*

⁵³ *Ibid.*

organisasi, karakter pemimpin, dan situasi yang ada. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

h. Fungsi dan Tipe Kepemimpinan

1) Fungsi Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.⁵⁴ Fungsi atau serangkaian tugas-tugas yang seorang pemimpin atau yang lazim disebut fungsi pemimpin menurut pendapat dari dua pakar, adalah sebagai berikut:

a) James A.F. Stoner

Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu:

(1) *Task related* atau *problem solving function*, dalam fungsi

ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat;⁵⁵

(2) *Group maintenance function* atau *social function* meliputi:

pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok. Seorang

⁵⁴Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 38.

⁵⁵*Ibid*, hlm. 41.

pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan kedua fungsi tersebut dengan jelas.⁵⁶

- b) Pendapat Selznick yang disitas oleh Richard H. Hall dalam bukunya yang berjudul *Organization Structure and Process*.

Ada empat macam tugas penting seorang pemimpin.

- a) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi (*involves the definition of the institutional organizational mission and role*).⁵⁷

Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan atau didefinisikan dengan sebaik-baiknya, apabila seorang pemimpin memahami lebih dahulu asumsi struktural sebuah organisasi, yaitu:

- (a) Keberadaan organisasi terutama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan;
- (b) Dalam kehidupan suatu organisasi terdapat satu struktur yang tepat untuk: tujuan, lingkungan, teknologi dan peserta/anggota;
- (c) Organisasi dapat bekerja paling efektif, apabila lingkungan pemegang jabatan dan pilihan pribadi dari para peserta/anggota didukung dengan norma-norma yang rasional;
- (d) Spesialisasi memungkinkan lingkup keahlian yang lebih tinggi dan penampilan pribadi;

⁵⁶*Ibid.*

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 42.

- (e) Koordinasi dan pengendalian dicapai paling baik melalui pelaksanaan otoritas dan peraturan-peraturan yang impersonal.
 - (f) Struktur dapat dirancang secara sistematis dan tepat dilaksanakan;
 - (g) Problem organisasi biasanya mencerminkan adanya struktur yang tidak tetap dan dapat dipecahkan melalui rancangan ulang reorganisasi.⁵⁸
- b) Fungsi kedua seorang pemimpin adalah merupakan pengejawantahan tujuan organisasi (*the institutional embodiment of purpose*).

Dalam fungsi ini pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

- (3) Mempertahankan keutuhan organisasi (*to defend the organization's integration*).⁵⁹

Pemimpin mewakili organisasi kepada umum dan kepada para stafnya, seperti halnya pemimpin mencoba untuk mengajak para bawahan mengikuti keputusannya agar fungsi tersebut dapat dilaksanakan.

- (4) Tugas terakhir seorang pemimpin adalah mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi (*the ordering of internal conflict*)⁶⁰

⁵⁸ *Ibid*, hlm. 42-43.

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 45.

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 47.

2) Tipe Kepemimpinan

a) Tipe Kepemimpinan Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki pemimpin.⁶¹ Dengan kata lain pemimpin dan kepemimpinannya dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercaya sebagai orang yang dihormati, disegani dan dipatuhi/ditaati secara rela dan ikhlas.

Keistimewaan kepribadian mendasari perilaku kepemimpinan kharismatik, sehingga dimata orang-orang yang dipimpinnya secara pasti pemimpin merupakan seseorang yang memiliki akhlaq yang terpuji. Oleh karena itu perilaku kepemimpinannya cenderung mengaplikasikan tipe kepemimpinan demokratis atau otoriter.

b) Tipe Pemimpin sebagai Simbol

Tipe kepemimpinan ini disebut pimpinan formal, yang tidak menjalankan kepemimpinan, yang kemudian dilaksanakan oleh orang lain di lingkungan organisasinya.⁶² Pemimpin sekedar menjadi simbol atau perlambang dan tetap diakui sebagai pemimpin, meskipun tidak menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Pengangkatan pemimpin sebagai lambang/symbol selain untuk melanjutkan tradisi/kebiasaan adalah juga untuk

⁶¹Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam, Op. Cit.*, hlm. 174-175.

⁶²*Ibid*, hlm. 176.

memelihara citra organisasi yang mengangkatnya. Secara teoritis wewenang dan tanggung jawab memang tetap berada pada pimpinan tersebut, namun pada praktiknya wewenang dan tanggung jawab itu dijalankan sepenuhnya oleh pemimpin yang secara real menjalankan kepemimpinan sehari-hari.

c) Tipe Pengayom (*Headmanship*)

Tipe ini menunjukkan gejala bahwa selalu bersedia melakukan segala sesuatu untuk kepentingan orang banyak, khususnya anggota organisasinya.⁶³ Pemimpin selalu tampil sebagai pelopor, sedia berkorban, penuh pengabdian dan kesungguhan dalam menyelesaikan masalah dan lain-lain. Oleh karena itu pemimpin menjadi tumpuan harapan, karena mampu mangayomi anggota organisasinya. Pemimpin juga selalu berada paling depan dalam melindungi, membela dan memperjuangkan kepentingan anggota, baik secara perseorangan maupun keseluruhan. Pemimpin sebagai orang terkemuka dalam organisasinya dipatuhi dan disegani, karena selalu berpihak pada yang benar, bermanfaat dan menguntungkan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

d) Tipe Pemimpin Ahli (*Expert*)

Dalam tipe ini seseorang yang mempunyai ketrampilan/keahlian atau profesional dalam suatu bidang tertentu.⁶⁴ Orang-orang yang dipimpinnya mungkin terdiri dari sesama para ahli di bidang tersebut, dan mungkin pula orang-orang yang tidak memiliki keahlian di bidang tersebut.

Keahlian atau profesionalisme itu mungkin diperoleh seseorang melalui bangku sekolah (pendidikan formal) dan mungkin melalui pengalaman kerja atau berorganisasi.⁶⁵

⁶³ *Ibid*, hlm. 177.

⁶⁴ *Ibid*, hlm. 179.

⁶⁵ *Ibid*.

Dengan memiliki keahlian atau profesional di bidangnya itu, berarti pemimpin memiliki kelebihan untuk membimbing orang yang dipimpinnya, melalui kerja sama yang efektif dan efisien. Untuk itu seharusnya semakin tinggi profesionalisme seorang pemimpin, semakin mampu memikul dan mewujudkan tanggung jawab untuk berprestasi. Sedang bagi umat Islam prestasi itu harus merupakan sesuatu yang diridhai Allah SWT.

Kepemimpinan ini dalam penerapannya cenderung pada tipe otoriter, karena keputusan pemimpin berdasarkan pertimbangan ilmu/pengetahuan dan teknologi yang pelaksanaannya tidak boleh diubah. Perubahan karena inisiatif dan kreativitas yang tidak profesional, akibatnya dapat merugikan berupa hasil berupa hasil yang tidak sesuai dengan harapan.

e) Tipe Kepemimpinan Organisatoris dan Administrator

Tipe ini diwujudkan berupa kemampuan mengelola dan membina kerjasama yang efektif dalam bekerja atau melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan yang jelas.⁶⁶ Pemimpin menyenangi hubungan kerja yang harmonis dengan orang-orang yang dipimpinnya. Disamping itu menyukai pula mewujudkan hubungan kerja yang efektif diantara sesama anggota organisasinya.

Pemimpin tipe ini bekerja secara berencana, sistematis dan tertib, dengan memanfaatkan berbagai masukan dari orang lain dari dalam dan luar organisasinya. Untuk itu dalam menetapkan keputusan-keputusan pemimpin menyenangi musyawarah untuk mendapatkan bahan-bahan masukan. Keputusan-keputusannya ditetapkan setelah melalui diproses

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 180-181.

analisis rasional terhadap semua masukan, baik yang diperoleh dari musyawarah yang bersifat formal dan informal. Dengan demikian akan diperoleh keputusan yang matang, tidak mudah berubah-ubah dan diterima, didukung serta dilaksanakan oleh anggota organisasinya.

f) Tipe Kepemimpinan Agitator

Tipe kepemimpinan ini dilakukan dengan memberikan tekanan-tekanan, mengadu domba, menimbulkan dan mempertajam perselisihan, memecah belah dan menghasut anggota organisasi, dengan maksud untuk memperoleh keuntungan bagi pimpinan dengan atau tanpa kelompoknya.⁶⁷ Pemimpin memiliki kemampuan yang tinggi untuk menciptakan dan memanfaatkan pertentangan antara anggota organisasinya, bahkan juga dengan orang luar. Kemampuan yang tinggi itu dapat digunakannya untuk memecah belah, mengadu domba, menghasut dan lain-lain anggota organisasinya, untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya atau organisasinya.

Dalam suasana takut, tertekan, gelisah, saling tidak percaya-mempercayai yang timbul dilingkungan orang-orang yang mengalami agitasi itu, pemimpin berusaha mendapatkan simpati dan dukungan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak yang bertentangan. Dengan demikian kedua belah pihak itu tanpa merasa curiga, mengira pimpinan berada dipihaknya. Kedua belah pihak tidak pernah menyadari bahwa yang menimbulkan dan mengobarkan pertentangan itu adalah pimpinannya, untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya.

2. Loyalitas Karyawan

a. Kepuasan Kerja

⁶⁷ *Ibid*, hlm. 183.

Kepuasan bukan sesuatu yang dapat terwujud dengan mutlak. Tak ada ambang atas untuk kepuasan mutlak, sementara ambang bawahnya menyatu dengan ketidakpuasan yang agak sulit dibedakan dan sesungguhnya ambang bawah dari penggabungan itu tidak ada. Masing-masing adalah istilah abstrak, yang relatif berkaitan dengan keadaan-keadaan yang pernah dialami sebelumnya, dengan dirinya sendiri atau dengan orang lain.⁶⁸ Lagi pula, usaha mencari kepuasan – seperti halnya usaha mencari kebahagiaan – jarang merupakan sasaran manusia yang dapat secara eksplisit diucapkan.⁶⁹

Kepuasan kerja tidak hanya merupakan bagian dari suatu kesinambungan tanpa batas, tetapi juga merupakan suatu perasaan pribadi, yang kadang-kadang bertentangan dengan perasaan kelompok karena tujuan dari masing-masing orang berbeda dalam setiap kondisi dari waktu ke waktu. Kepuasan sedikit banyak merupakan suatu kesesuaian fungsional antara apa yang dialami seseorang dan hakikat dari suatu pekerjaan.

Secara umum, kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka.⁷⁰ Jika kinerja karyawan gagal memenuhi ekspektasi, karyawan akan tidak puas. Jika kinerja karyawan sesuai dengan ekspektasi, karyawan akan puas. Jika kinerja melebihi ekspektasi, karyawan akan sangat puas dan senang.

b. Pengertian Loyalitas

Persepsi kinerja (*perceived performance*) perbankan didasarkan pada pengetahuan, keyakinan dan penilaian terhadap merek, kinerja

⁶⁸ T.M. Fraser, *Stres & Kepuasan Kerja*, Diterjemahkan dari “ Human Stress, Work and Job Satisfaction-A Critical Approach” oleh L. Mulyana (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1992), hlm. 100-101.

⁶⁹ *Ibid*, hlm. 101.

⁷⁰ Philip Kotler & Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran, Edisi Ketiga Belas*, Diterjemahkan dari “Marketing Management, Thirteenth Edition” oleh Bob Sabran (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 138-139.

produk, citra, dan pelayanan bank yang diterima oleh nasabah. Sebuah perusahaan laba menghasilkan profit lebih dominan dipengaruhi oleh karyawannya yang loyal. Karyawan adalah aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan kunci untuk menentukan kualitas pelayanan, kualitas produk, kualitas operasional maupun kualitas kinerja perusahaan.⁷¹

Loyalitas karyawan dimulai dari kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan didefinisikan sebagai kepuasan para karyawan terhadap aturan-aturan kerja yang diberlakukan, tingkat kehadiran-absensi, kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya, kompensasi finansial yang diterima, tingkat *turnover*, *system non-financial rewards* yang mereka terima, evaluasi kinerja yang dirasakan, program pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan dan promosi jabatan bagi para karyawan berprestasi.⁷² Kepuasan karyawan dapat dianggap sebagai ukuran suksesnya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat membentuk sikap karyawan yang lebih positif, pergantian karyawan (karena pengunduran diri) rendah, persentase ketidakhadiran kecil, ketidakterlambatan masuk kerja, dan tidak adanya keluhan.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain.

c. Loyalitas dan Kepemimpinan

⁷¹ Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah Cara Jitu Meningkatkan Pertumbuhan Pasar Bank Syariah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 93.

⁷² *Ibid.*

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Respon-respon karyawan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Keluar (*exit*): perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.⁷³

Salah satu sikap dari karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka adalah sikap loyalitas. Loyalitas merupakan buah dari kepuasan kerja para karyawan. Kesetiaan ini dengan sendirinya akan timbul dalam diri para karyawan jika mereka mencapai titik kepuasan kerja yang mereka targetkan.

⁷³ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, Op. Cit.*, hlm. 112.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.⁷⁴ Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (yang berujung pada loyalitas karyawan) karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah. Kepuasan kerja pada karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Hubungan pimpinan dan bawahan seharusnya harmonis. Hubungan harmonis ini tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Pemimpin dalam menciptakan hubungan antar pimpinan dan bawahan yang harmonis, memerlukan kecakapan dan ketrampilan tentang komunikasi, psikologi, dan sosiologi sehingga dia memahami serta dapat mengatasi masalah-masalah dalam hubungan pimpinan dan bawahan. Dalam bentuk sikap yang sifatnya abstrak, hubungan manusiawi ini dapat mendorong dan meningkatkan dedikasi dan loyalitas tidak saja pada organisasi, tetapi juga pada pimpinan yang disenangi.⁷⁵

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Gatot	Pengaruh	Analisis	Hasil dari	Penelitian

⁷⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 203.

⁷⁵Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam, Op. Cit.*, hlm. 46.

	Teguh Oktaviyanto tahun 2014	Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Loyalitas Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal	penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda.	penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan fisik bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar.	oleh Gatot mempunyai 4 variabel, dimana variabel X 3 dan Variabel Y 1. Jumlah sampel 144 responden. Analisis data menggunakan SPSS versi 16. Sedangkan variabel di penelitian ini berjumlah 2. Penelitian populasi berjumlah 24 responden. Analisis menggunakan SPSS versi 17.
2.	Rosita tahun 2005.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda.	Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap	Penelitian Rosita mempunyai 3 variabel. Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. Sedangkan penelitian ini mempunyai 2 variabel. Menggunakan

		Tolan Tiga Indonesia.		kepuasan karyawan.	an analisis regresi sederhana dengan SPSS versi 17. Jumlah responden berjumlah 24 orang.
3.	Ilham Mawardi Siwedi tahun 2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.	Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi sederhana	Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan.	Penelitian ini mempunyai 2 variabel sama dengan penelitian ini. Yang membedakannya yaitu variabel yang akan diteliti. Penelitian oleh Ilham yaitu Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja, sedangkan

					penelitian yaitu Gaya kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi sedangkan penelitian Ilham menggunakan sampel.
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

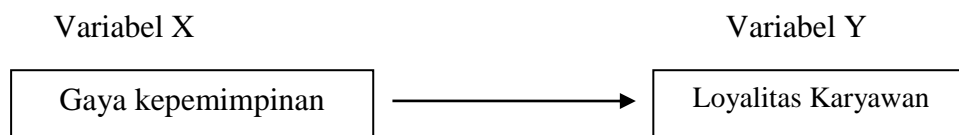
Kemampuan untuk memimpin orang lain adalah sebuah kualitas fundamental yang dicari organisasi-organisasi dalam karyawan mereka. Para pemimpin yang efektif mengandalkan daya tarik emosional untuk membantu menyampaikan pesan-pesan mereka.⁷⁶ Bahkan ekspresi emosi dalam pidato sering kali merupakan elemen penting yang membuat kita menerima atau menolak pesan seorang pemimpin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Cara pemimpin mengarahkan para karyawan

⁷⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, Op.Cit.*, hlm. 342.

sangat berperan penting agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Kepribadian juga memainkan sebuah peran. Pada saat karyawan merasa nyaman dengan pemimpin yang ada, karyawan cenderung menyukai pekerjaan mereka. Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka. Salah satunya adalah loyalitas karyawan yaitu suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya.

Oleh karena itu perlu diteliti dan dikaji apakah gaya kepemimpinan itu berpengaruh dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan tersebut terhadap loyalitas karyawan.



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis disini memberikan suatu jawaban sementara atau hipotesis, sebagai berikut:

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga.
- b. H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diteliti adalah PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No. 65C Sibolga tepatnya di samping Terminal Sibolga. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Maret sampai dengan selesai.

B. Jenis penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik.⁷⁷

C. Populasi dan Sampel

Suharsimi Arikunto mengatakan “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.⁷⁸ Maka dengan demikian keseluruhan subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga yang berjumlah 24 orang.

Menurut Sugiyono “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.⁷⁹ Karena populasinya sedikit, maka peneliti tidak mengambil sampel. Artinya penelitian ini merupakan penelitian

⁷⁷ Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm.5.

⁷⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.102

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115.

populasi. Sebagaimana disebutkan Suharsimi Arikunto bahwa “Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi”.⁸⁰

D. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.⁸¹ Ada dua metode utama pengumpulan data primer (PDP), yaitu pasif dan aktif. Perbedaan antara kedua metode ini bermula pada ada/tidaknya pertanyaan-pertanyaan tertulis atau verbal yang diarahkan selama proses pengumpulan data.⁸² Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pasif yaitu dengan menggunakan instrumen angket. Angket yaitu mengajukan pertanyaan tertulis dengan menyediakan alternatif jawaban kepada responden penelitian yang berkenaan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga. Adapun skor yang ditetapkan untuk pertanyaan pada angket ini adalah:

1. Untuk option SS (Sangat Setuju) diberikan skor 5
2. Untuk option S (Setuju) diberikan skor 4
3. Untuk option KS (KurangSetuju) diberikan skor 3
4. Untuk option TS (Tidak Setuju) skor 2
5. Untuk option STS (SangatTidakSetuju) skor 1

Tabel 3.1
Kisi-kisi Angket tentang Gaya Kepemimpinan (X)

No	Varia bel	Indikator	Nomor Soal
----	--------------	-----------	------------

⁸⁰ SuharsimiArikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Op.Cit.*, hlm. 104

⁸¹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 103.

⁸² Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?* (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hlm. 157.

1	Ga ya Ke pe mi mp ina n (X)	a. Naratif b. Edukatif c. Motivatif d. Partisipatif e. Refresif f. Otoriter g. Persuasif h. Delegatif	1 2, 15 3, 8 4, 5, 10, 11, 14 6 7 9 12, 13
Jumlah			15

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket tentang Loyalitas Karyawan (Y)

No	Varia bel	Indikator	Nomor Soal
1	Lo yal itas Ka rya wa n (y)	a. Kehadiran (Disiplin) b. Partisipasi c. Tanggung jawab (Kekompakan) d. Kompensasi	1, 7 3, 4, 2, 5, 6, 9, 10, 12, 13 9, 8, 11,14, 15
Jumlah			15

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Juliansyah Noor validitas atau kesahihan adalah “suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur.”⁸³ Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukannya.

Kualitas data yang diperoleh dari penelitian ini adalah bergantung kepada kualitas instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini. Kualitas instrumen data harus dinilai dengan uji validitas dan reliabilitas. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada instrumen tes. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* dengan aplikasi SPSS versi 17.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁸⁴

b. Uji Reliabilitas

Juliansyah Noor mengatakan “Reliabilitas/keterandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.”⁸⁵ Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.⁸⁶

F. Analisis Data

⁸³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana 2011), hlm. 132.

⁸⁴ Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 18.

⁸⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah, Op. Cit.*, hlm. 132.

⁸⁶ *Ibid.*, hlm. 165.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus regresi sederhana. Regresi atau peramalan adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Jadi regresi mengemukakan tentang keingintahuan apa yang terjadi di masa depan untuk memberikan kontribusi menentukan keputusan yang terbaik. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan bila nilai variabel independen dinaikkan nilainya.⁸⁷

Persamaan regresi dirumuskan:

$$D \quad \boxed{Y = a + bx} \quad \text{atau} \quad \boxed{Lk = a + bGK}$$

LK = Loyalitas Karyawan

GK = Gaya Kepemimpinan

a = Nilai Konstanta (nilai LK apabila GK = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.⁸⁸ Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut sudah normal.

b. Uji Koefisien Regresi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Op. Cit., hlm. 215.

⁸⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Op., Cit, hlm. 174.

mewakili data hasil observasi. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik.⁸⁹

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi adalah di antara nilai nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.⁹⁰ Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau

$$H_0: b_i = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a: b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t adalah dengan cara sebagai berikut:

- 1) *Quick look*: Bila jumlah *degree of freedom* adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut).

Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan

⁸⁹ Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010), hlm. 64.

⁹⁰ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*, *Op. Cit.*, hlm. 238.

bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel: apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat dan Perkembangan PT. Bank SUMUT

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Utara didirikan pada tanggal 04 November 1961 dengan Akta Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk perseroan terbatas. Berdasarkan UU No. 13/1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sesuai perda TK. I Sumatera Utara No. 5/1965 dengan modal dan saham yang dimiliki Pemda Tk.I dan Pemda Tk. II se-Sumatera Utara.⁹¹

Kemudian dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan maka pada tanggal 16 April 1999 bentuk hukum diubah menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan Akte Pendirian Perseroan terbatas No. 38/1999 Notaris Alina Hanum Nasution, SH yang telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No. C-8224HT.01.01/1999 dan telah diumumkan dalam berita Negara RI No. 54 tanggal 06 Juli 1999. Dasar perubahan bentuk hukum sebelumnya telah diungkapkan dalam Perda Tk.I Sumatera Utara No. 2/1999 sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan selanjutnya dengan Akte No. 31 tanggal 15 Desember 1999.⁹²

Kebijakan dan gagasan untuk mendirikan unit usaha syariah didasari tingginya minat masyarakat di Sumut untuk mendapatkan layanan berbasis syariah dan telah berkembang cukup lama dikalangan pemangku kepentingan Bank Sumut, terutama sejak dikeluarkannya UU Tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank Konvensional untuk mendirikan unit usaha syariah.

Pendirian unit usaha syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang amat Religius, khususnya umat Islam

⁹¹ <http://www.banksumut.com>, di akses pada tanggal 19 Mei 2015 pukul 15.40 WIB.

⁹² *Ibid.*

yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajaran dalam aspek kehidupan terutama dalam kajian ekonomi. Komitmen untuk mendirikan usaha unit syariah semakin menguat seiring keluarnya Fatwa MUI yang menyatakan bunga Bank Haram. Tentunya Fatwa MUI itu akan sangat mendorong masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Hasil survei yang dilakukan di delapan kota di Sumatera Utara menunjukkan minat masyarakat terhadap pelayanan Bank cukup tinggi, yakni 70 % untuk tingkat ketertarikan dan lebih dari 50 % untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.⁹³

Atas dasar itulah akhirnya pada tanggal 04 November 2004 Bank Sumut membuka unit usaha syariah dengan dua kantor Cabang Syariah (KCSy), yaitu KCSy Medan dan Padangsidimpuan. Kemudian pada tanggal 26 Desember 2005 juga di buka KCSy Tebing Tinggi dilanjutkan dengan KCSy Stabat pada tanggal 26 Desember 2006. Selanjutnya pada tahun 2007, Bank Sumut telah membuka layanan syariah (*office channelling*) pada 66 unit kantor Cabang Konvensional yang lain.

Dimana PT. Bank Sumut menentukan Sasaran dalam rangka pengembangan unit usaha syariah sebagaimana berikut ini:

- a. Menjadi pemain Utama Bank Syariah di Sumatera Utara dengan pangsa pasar terbesar.
- b. Beroperasi secara sehat dan menjadi sumber andalan profitabilitas bagi PT. Bank Sumut.

Pola strategi yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut dalam rangka pengembangan unit syariah adalah:⁹⁴

- a. Menetapkan target pasar

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Ibid.*

Pasar yang akan dijadikan sasaran adalah masyarakat kelas menengah ke atas yang telah memiliki kesadaran untuk menggunakan jasa perbankan dan mempunyai kesadaran untuk menerapkan ajaran Islam dengan baik. Selain dari masyarakat, pendanaan juga akan digalang dari organisasi dan yayasan Islam yang memiliki kegiatan kemasyarakatan dengan perputaran dana yang relative signifikan. Sebagai Bank milik pemerintah daerah, target penghimpunan dana juga dari para karyawan pemda yang mempunyai pendapatan relative mapan dan memiliki pengaruh yang lumayan besar.

b. Melakukan sosialisasi dan promosi

Oleh karena jasa perbankan syariah merupakan pokok yang relative baru, upaya sosialisasi dan edukasi terhadap nasabah dan masyarakat harus senantiasa diupayakan. Untuk mewujudkan usaha ini PT. Bank Sumut unit usaha syariah telah menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi, organisasi-organisasi keagamaan, organisasi profesi maupun asosiasi. Selain melalui kegiatan keagamaan, sosialisasi tentang produk-produk perbankan syariah ini juga menggunakan media komersial seperti media cetak, televisi, radio dan juga melalui brosur, spanduk, banner, baliho serta aktif mengikuti pameran dengan membuka stand.

c. Pengembangan infrastruktur sistem informasi

Teknologi sistem informasi dan operasi di era sistem komputerisasi pada saat ini merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan . oleh karena itu, PT. Bank Sumut bekerja sama dengan pihak PT. College Inti Pratama sebagai konsultan untuk mengembangkan teknologi informasi yang dapat mendokumentasikan seluruh proses internal layanan produk dan jasa syariah dengan tingkat keamanan dan akurasi yang tinggi.

d. Pemasaran Produk

Pengembangan produk lebih difokuskan kepada produk pembiayaan, produk penghimpunan dana dan produk jasa. Pengembangan dari masing-masing produk akan disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan pasar.

2. Visi dan Misi PT. Bank SUMUT Syariah

Visi adalah cara pandang jauh kedepan sebuah perusahaan untuk tetap dapat eksis, kreatif, dan inovatif serta dapat membawa perubahan dan perkembangan yang lebih baik. Visi merupakan gambaran yang menentang tentang keadaan masa depan yang dapat diinginkan oleh steke holder.

Adapun Visi yang telah ditetapkan Bank Sumut adalah menjadi Bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat. Sedangkan Misi dari Bank Sumut adalah mengelola dana pemerintah dan dana masyarakat secara profesional yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan selalu berpedoman pada prinsip good corporate governance.

3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Tata cara beroperasi Bank Syariah umumnya dan PT. Bank Sumut Syariah khususnya mengacu kepada ketentuan Al-quran dan Al-hadist. Prinsip usaha syariah ini menjadi panduan dalam menetapkan fitur-fitur produk Bank Sumut Syariah, baik itu produk pembiayaan maupun produk penghimpunan dana. Sejak dimulainya operasional PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan pada tanggal 04 November 2004 telah didukung oleh sistem operasional yang disebut dengan OLIB'S syariah dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari dengan menggunakan prinsip syariah.

Pada sistem operasional Bank Sumut Syariah pemilik dana menanamkan uangnya di Bank tidak dengan motif pendapatan uang, tetapi

dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungan yang telah disepakati.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab, baik secara vertical maupun horizontal serta memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membentuk pemimpin atau ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Adapun struktur dari organisasi pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum instrumen digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Uji coba dilakukan kepada 24 orang karyawan untuk mencari validitas (kesahihan) dan reliabilitas (ketepatan).

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai *Correlated Item- Total Correlation* pada output SPSS Versi 17.0 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas pada Gaya Kepemimpinan (X)

No. Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Interpretasi
1	0.642	Valid
2	0.594	Valid
3	0.449	Valid
4	0.608	Valid
5	0.634	Valid
6	0.308	Tidak Valid
7	0.264	Tidak Valid

8	0.720	Valid
9	0.267	Tidak Valid
10	0.720	Valid
11	0.622	Valid
12	0.433	Valid
13	0.622	Valid
14	0.454	Valid
15	0.676	Valid
Skor total	1.000	Valid

Sumber: Hasil Output Spss versi 17.

Hasil perhitungan r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} product moment dengan taraf signifikan 5% . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada taraf signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=15. Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka item yang diuji valid. Dari hasil perhitungan yang penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa dari 15 pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan (X) ada 12 item pertanyaan yang valid yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 14, dan 15.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas pada Loyalitas Karyawan (Y)

No. Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Interpretasi
1	0.624	Valid
2	0.421	Valid
3	0.456	Valid
4	0.474	Valid
5	0.526	Valid
6	0.456	Valid
7	0.308	Tidak Valid
8	0.599	Valid
9	0.273	Tidak Valid

10	0.624	Valid
11	0.722	Valid
12	0.629	Valid
13	0.504	Valid
14	0.599	Valid
15	0.581	Valid
Skor total	1.000	Valid

Sumber: Hasil Output Spss versi 17.

Sedangkan pertanyaan untuk variabel loyalitas karyawan (Y) yang valid ada 13 item pertanyaan juga yaitu nomor 1,2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, dan 15 dan layak dilakukan untuk penelitian ini.

Dari kedua tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing tabel ada 12 dan 13 item pertanyaan yang valid. Dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,404). Untuk mendapatkan hasil data dalam menguji regresi linear sederhana maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan kedalam data atau dibuang saja.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas pada Gaya Kepemimpinan (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	12

Sumber: Hasil Output Spss versi 17.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dari hasil uji realibilitas pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha (0.734) $>$ dari 0,60.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas pada Loyalitas Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	13

Sumber: Hasil Output Spss versi 17.

Dari tabel 4.3 dan 4.4 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut valid dan reliabel untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

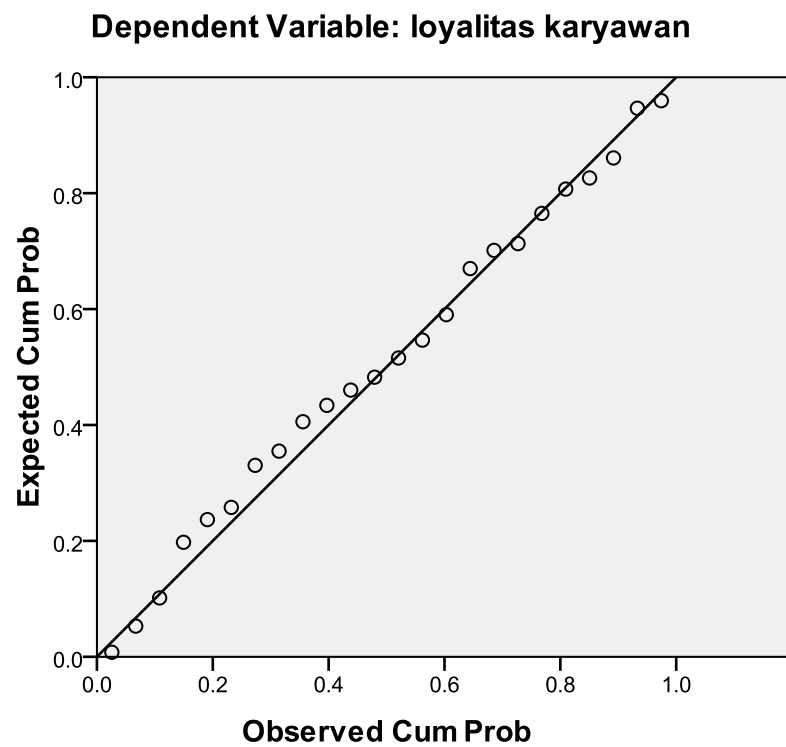
C. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini digunakan metode grafik. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut sudah normal.

Grafik 4.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan tidak ada titik-titik yang menyebar jauh dari garis diagonal, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

loyalitas karyawan	.161	24	.108	.924	24	.072
gaya kepemimpinan	.140	24	.200*	.976	24	.818

a. Lilliefors Significance Correction

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

Dari hasil di atas dapat dilihat pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk loyalitas karyawan sebesar 0.108 dan untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.200. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel loyalitas karyawan dan variabel gaya kepemimpinan berdistribusi normal.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Atau dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan tingkat koefisien determinasi (r^2) pada penelitian ini.

Tabel 4.6
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	4.863

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan

Dari hasil output di atas tersebut memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai $R = 0.601$ dan $R \times R = R^2$ sebesar 0.361 atau 36.1% yang menyatakan variabel X (Gaya Kepemimpinan) mampu menerangkan variabel Y (Loyalitas Karyawan)

sebesar 36.1 %, sedangkan sisanya (63.9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi berlaku untuk populasi. Hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan positif jika $X \uparrow \rightarrow Y \uparrow$ dan $X \downarrow \rightarrow Y \downarrow$. Hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan negatif jika $X \uparrow \rightarrow Y \downarrow$ dan $X \downarrow \rightarrow Y \uparrow$.

Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan hasil dari uji t serta tingkat signifikan kedua variabel

Tabel 4.7
Korelasi

		Gaya Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	24	24
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	24	24

***Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).*

Menurut Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat.

Maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan (r) adalah 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif.

Table 4.8
Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.604	11.939		1.558	.133
Gaya Kepemimpinan	.676	.192	.601	3.525	.002

a. Dependent Variabel: loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka, disimpulkan:

- Bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.525 > 1.721$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Arah hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan berhubungan positif karena nilai t_{hitung} bernilai positif.
- P_{value} sebesar 0.02 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Artinya bahwa $P_{value} <$ dari taraf signifikan yaitu $0.02 < 0.05$. Maka diperoleh

bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Jadi berdasarkan kedua kesimpulan di atas maka, H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.525 > 1.721$) dan P_{value} ($0.02 < 0.05$)

Dari tabel *Coefficients* pada kolom yang sama bagian B dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut:

$$LK = 18.604 + 67.6\%GK$$

Arti dari model yang diperoleh adalah:

- a. Nilai konstanta sebesar 18.604, artinya bahwa jika gaya kepemimpinan (X) diabaikan, maka loyalitas karyawan (Y) sebesar 18.604.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0.676 atau 67.6%, artinya jika gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan sebanyak satu kali maka akan diikuti oleh naiknya loyalitas karyawan sebesar 0.676 atau 67.6%.

Jadi, berdasarkan hasil pengolahan data dapat dirumuskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana apabila gaya kepemimpinan naik sebesar 1 kali maka loyalitas karyawan akan naik sebesar 67.6%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan, semakin meningkat gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan maka semakin meningkat loyalitas karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Gatot Teguh Oktaviyanto dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Loyalitas Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal” yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar.

Gaya kepemimpinan adalah ciri khas atau perilaku seorang pemimpin yang didistribusikan kepada orang yang dipimpinnya agar senantiasa bekerjasama dengannya dan mengikuti perintahnya untuk mencapai suatu tujuan bersama. Tingkah laku dari seorang pemimpin memberikan kontribusi yang banyak pada sikap loyalitas dari karyawan.

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari sikap dan tingkah lakunya pada perusahaan. Loyalitas sering diartikan dengan kesetiaan. Kesetiaan ataupun kepatuhan seorang karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja tanpa pamrih itulah loyalitas.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara kedua variabel dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan hasil uji t yang diperoleh sebesar 3.525. Hasil analisis menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.525 > 1.721$.

Berdasarkan perolehan tersebut, maka diketahui R^2 sebesar 0.361 atau 36.1%. Ini berarti variabel gaya kepemimpinan mampu menerangkan variabel loyalitas sebesar 36.1%, sedangkan 63.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pada tabel koefisien kolom sig. Variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,02 dengan taraf signifikan sebesar 0,05, artinya bahwa nilai sig < taraf signifikan atau $0,02 < 0,05$. Maka diperoleh H_a diterima H_o ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gatot Teguh Oktaviyanto, Rosita dan Ilham Mawardi yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Penulis tidak mampu mengontrol semua karyawan dalam menjawab angket yang diberikan, apakah karyawan memang menjawab sendiri atau hanya asal menjawab.

Walaupun demikian, penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengolahan data terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga. Hal tersebut dapat dilihat dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0.361 atau 36.1%, artinya bahwa variabel loyalitas karyawan dapat diterangkan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 36.1% sedangkan sisanya (63.9%) diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian. Dan pada uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3.525, artinya $t_{hitung} (3.525) > t_{tabel} (1.721)$ dan $P_{value} (0.02) < \alpha (0.05)$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga. Sedangkan model regresi yang terbentuk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien 0.676 atau 67.6% yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan yang diberikan sebanyak 1 kali maka loyalitas akan naik sebesar 67.6%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pimpinan perusahaan maupun pengembangan penelitian lebih lanjut adalah sejauh ini gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cabang PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga masih sangat baik. Hubungan antara pimpinan dan karyawan sudah selayaknya dijaga agar tetap harmonis. Hubungan harmonis akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan mencapai kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan. Untuk itu kepada Pimpinan Cabang PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga agar mempertahankan kepemimpinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-quran dan terjemahan, Asy-syifa Semarang, 1998.
- Anwar Dessy, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amelia, 2005.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Azwar Syaifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Hasan Ali, *Marketing Bank Syariah Cara Jitu Meningkatkan Pertumbuhan Pasar Bank Syariah*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Fraser T.M., *Stres & Kepuasan Kerja*, Diterjemahkan dari “ Human Stress, Work and Job Satisfaction-A Critical Approach” oleh L. Mulyana, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1992.
- Kotler Philip & Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran, Edisi Ketiga Belas*, Diterjemahkan dari “Marketing Management, Thirteenth Edition” oleh Bob Sabran, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Kuncoro Mudrajad, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*, Yogyakarta: Erlangga, 2009.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nawawi Hadari & M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang efektif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1995.

- _____, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Noor Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana 2011.
- Priyatno Duwi, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Riberu J., *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1992.
- Rivai Veithzal & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Robbins Stephen P. & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan dari “Organizational Behavior” oleh Diana Angelica, dkk., Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- _____, *Manajemen*, Diterjemahkan dari “Management” oleh Harry Slamet & Ernawati Lestari, Jakarta: PT, Macanan Jaya Cemerlang, 2007.
- Rukiah, *Diktat Manajemen Sumber Daya Insani Manajemen SDM*, Padangsidimpuan: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, 2011.
- Setiawan & Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrika*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010.
- Sinn Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suhardi Yusuf, *Kewirausahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Wexley Kenneth N. & Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Diterjemahkan dari “Organizational Behavior and Personnel Psychology” oleh Muh. Shobaruddin, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Yukl Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Diterjemahkan dari “Leadership in Organization” oleh Budi Supriyanto, Jakarta: PT. Indeks, 2005.
- Sari Dewi Iqlima, “loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)”,
<http://www.researchgate.net/publication/268198493>.
- <http://www.banksumut.com>.



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

nomor : In.19/G/TL.00/ 252 /2015

Padangsidimpuan, 26 Maret 2015

tempat : -
tujuan : Mohon Izin Riset

Kepada Yth ;
Pimpinan PT. Bank SUMUT
Cabang Syariah Sibolga
di-
Sibolga.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan menerangkan bahwa :

Nama : Santi Lestari Nainggolan
NIM : 11.220.0083
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syari'ah

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syari'ah IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga"**.

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag }
NIP.19731128 200112 1 001 }

**KANTOR PUSAT**

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
 Phone : (061) 4155100 - 4515100
 Facsimile : (061) 4142937 - 4512652

No. : 370 /DSDM-PSDM/L/2015
 Lamp. : 7

Medan, 06 Mei 2015

Kepada :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan
 Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang

Tempat

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat Saudara No. In.19/G/TL.00/252/2015 tanggal 26 Maret 2015, Surat No. In.19/G/TL.00/281/2015 tanggal 31 Maret 2015, Surat No. In.19/G/TL.00/276/2015 tanggal 31 Maret 2015 hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

Permohonan izin penelitian atas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, dengan data dibawah ini :

No	Nama	NIM	Judul Skripsi
1.	Santi Lestari Nainggolan	11.220.0083	"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga"
2.	Anis Valla Hasibuan	11.220.0003	"Pengaruh Kenaikan Biaya Sewa Gadai Emas IB terhadap Laba Gadai PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga"
3.	Desy Rizkiyah Lubis	11.220.0051	"Pengaruh Tingkat NPF Terhadap Return On Asset (ROA) pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga"

disetujui untuk melaksanakan penelitian di Cabang Syariah Sibolga yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

Selama melaksanakan penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syariah Sibolga serta menjaga rahasia bank dan diharapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.

Selesai penulisan Skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

DA	1
26/04	05/15
05	15

Handwritten notes:
 - 09/05
 - Sampai ke Fakultas
 - 6/15

Divisi Sumber Daya Manusia
 Pemimpin

Agung Santoso
 NPP. 518.060162.011290

Tambahan :

- Pemimpin Cabang Syariah Sibolga
- Sdri. Santi Lestari Nainggolan, dkk.

Lampiran : 1

DAFTAR ANGKET

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ekonomi Islam dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah. Dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu membantu kami mengisi kuisisioner ini kami mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Santi Lestari Nainggolan

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Usia :
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Divisi :
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :
7. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD d. Diploma
 - b. SMP e. Sarjana
 - c. SMA f. Pascasarjana
8. Alamat Rumah : a. Di dalam kota Sibolga
b. Di luar Kota Sibolga

B. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang dipilih dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) bernilai 5
2. Setuju (S) bernilai 4
3. Kurang Setuju (KS) bernilai 3
4. Tidak Setuju (TS) bernilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1

DAFTAR PERTANYAAN

A. GAYA KEPEMIMPINAN

N	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN
---	------------	-----------------

		S	S	K	T	S
1	Pimpinan saya selalu melakukan pengarahan pekerjaan secara spesifik.					
2	Pimpinan saya menjelaskan cara mengerjakan pekerjaan tersebut.					
3	Komunikasi dua arah dengan karyawan selalu diterapkan oleh pimpinan saya.					
4	Pimpinan saya meminta saran atas keputusan yang akan ditetapkan kepada karyawan.					
5	Pimpinan saya menjelaskan keputusan yang akan diambil kepada karyawan.					
6	Pimpinan saya menekankan pencapaian standar kinerja yang tinggi.					
7	Pimpinan saya menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain.					
8	Pimpinan saya memberikan motivasi kepada karyawan.					
9	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian kepada karyawan.					
1	Pimpinan saya mempertimbangkan ide-ide karyawan dalam menyelesaikan tugas.					
1	Pimpinan saya mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas.					
1	Karyawan diperkenankan untuk melaksanakan sendiri pekerjaan yang harus diselesaikan.					
1	Kontrol pelaksanaan tugas diserahkan kepada karyawan.					
1	Ide-ide yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan.					

1	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.					
---	--	--	--	--	--	--

B. LOYALITAS KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		S	S	S	S	TS
	Saya biasanya hadir di tempat kerja sebelum jadwal yang ditetapkan.					
	Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik.					
	Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan.					
	Saya sering memberikan ide-ide yang membangun demi perkembangan perusahaan.					
	Ketika ada suatu masalah dalam satu divisi pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya demi kepentingan bersama.					
	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan.					
	Apa yang dapat saya kerjakan hari ini, kadang-kadang saya tunda sampai besok.					
	Jika pekerjaan dilakukan dengan baik, rajin,teknik posisi yang lebih baik atau tinggi pun dapat diperoleh atau dipromosikan oleh atasan.					
	Saya tidak memiliki keinginan untuk mutasi ke kantor cabang yang lain.					
	kap atasan dinilai wajar dan sangat					

	baik.					
.	Gaji yang diberikan perusahaan saat ini dirasa puas telah sesuai dengan jabatan saya.					
2.	Saya merasa ikut bertanggungjawab jika ada masalah dalam perusahaan.					
3.	<i>Sense of belonging</i> (rasa memiliki) dapat mempengaruhi loyalitas dan prestasi kerja karyawan.					
4.	Ada jaminan asuransi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dalam bekerja karyawan dapat melakukannya dengan rasa aman, baik di lapangan maupun di kantor.					
5.	Ada jaminan masa tua pada pekerjaan yang mempengaruhi loyalitas karyawan.					