

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah Perusahaan**

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPD SU) didirikan pada tanggal 04 Desember 1961 dengan akte notaris Rusli No. 22 dalam bentuk perseroan terbatas dan diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) berdasarkan Undang-Undang No. 13/1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah. Namun tanggal 16 April 1999 dengan Perda No. 2/1999 bentuk badan hukum diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan akte pendirian Perseroan Terbatas No. 38/1999 Notaris Hukum Nasution, SH, sehingga nama BPDSU menjadi Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara yang disingkat menjadi PT. Bank SUMUT.

PT Bank SUMUT yang merupakan salah satu alat/kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan, PT Bank SUMUT mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta sebagai Bank Umum sebagai dengan maksud UU No. 7 Tahun 1992 yang telah diubah menjadi UU No. 10 Tahun 1998.

Dampak krisis yang melanda Indonesia disegala bidang pada tahun 1997 termasuk dibidang ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan yang gulung tikar akhirnya berimbas pada banyaknya bank swasta dan bank pemerintah yang melakukan merger untuk menyelamatkan asset karena kerugian akibat kredit macet.

Oleh karena itu pemerintah menganggap PT Bank SUMUT mampu untuk bangkit kembali dan mengingat pentingnya peranan PT Bank SUMUT dalam menunjang pembangunan di daerah Sumatera Utara, maka pemerintah hanya memasukkan PT. Bank SUMUT kedalam bank yang direkapitalisasi.

Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit usaha syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan *stakeholder* PT Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris yaitu sejak dikeluarkannya UU No.10 Tahun 1998 tentang Perbankan yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan unit usaha syariah. Pendirian unit usaha syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan unit usaha syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatkan tentang pengharaman terhadap bunga bank. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survei yang dilakukan pada 8 (delapan) kota di Sumatera Utara menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan bank syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

Atas dasar ini komitmen PT Bank Sumut terhadap pengembangan layanan perbankan syariah, maka pada tanggal 04 November 2004 PT Bank Sumut membuka unit usaha syariah dengan 2 (dua) kantor cabang syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. berdasarkan Nomor izin yang dikeluarkan oleh Peraturan Gubernur No. 13/118/DPbS/Mdn tanggal 24-08-2011, maka pada tanggal 12 bulan September tahun 2011 Bank Sumut Cabang Pembantu Syariah Simpang Kayu Besar berdiri dan mulai beroperasi hingga sekarang.

PT Bank SUMUT Unit Usaha Syariah telah didukung oleh sistem operasional perbankan yang disebut *OLIB'S* Syariah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT. Bank SUMUT Unit Syariah menggunakan sistem operasional perbankan yang menguat pada prinsip Syariah. Pada sistem operasi Bank SUMUT Unit Usaha Syariah pemilik dana menanamkan uangnya Di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi

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

#### b. Makna Logo Bank Sumut Syariah



**Gambar 4.1 Logo Bank Sumut Syariah**

Kata kunci dari logo PT Bank SUMUT adalah *Sinergi* yaitu kerjasama yang erat sebagai langkah lanjut dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, berbekal kemauan keras yang didasari dengan profesionalisme dan memberikan pelayanan yang terbaik. Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf "U" yang saling berkait bersinergi membentuk huruf "S" yang merupakan kata awal "SUMUT". Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank SUMUT dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank SUMUT.

Warna orange sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank SUMUT. Warna putih sebagai ungkapan ketulusan untuk melayani sebagaimana statement Bank SUMUT. Jenis huruf "Palatino Bold" sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran dan keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

### c. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah

#### 1) Visi Bank Sumut Syariah

Adapun Visi dari PT 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.

#### 2) Misi Bank Sumut Syariah

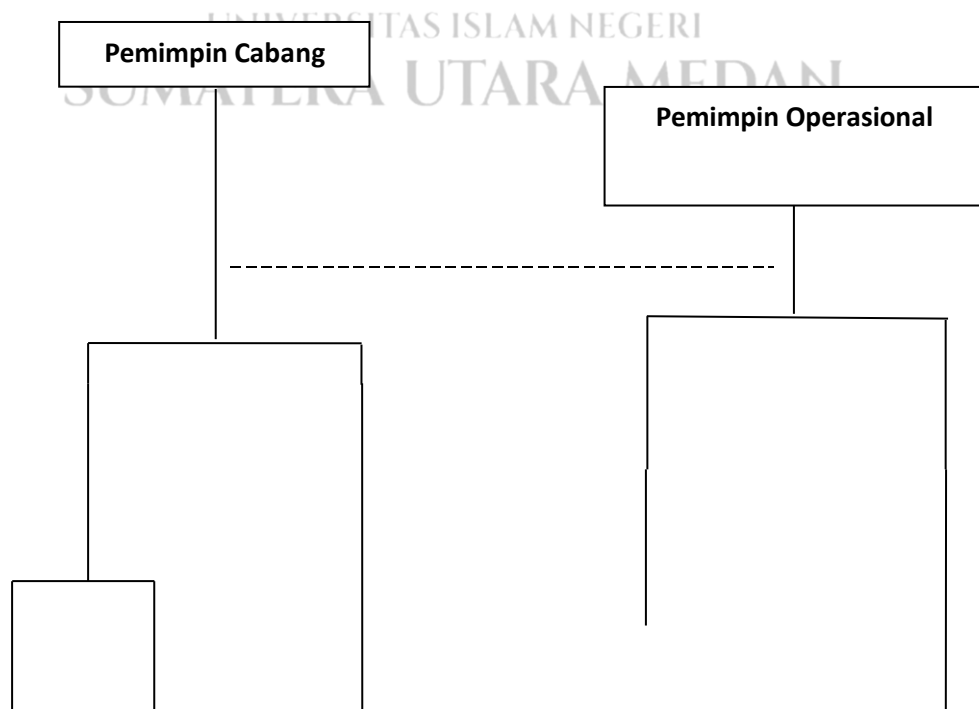
Adapun Misi dari PT Bank Sumut adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat serta professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance* (Kepatuhan).

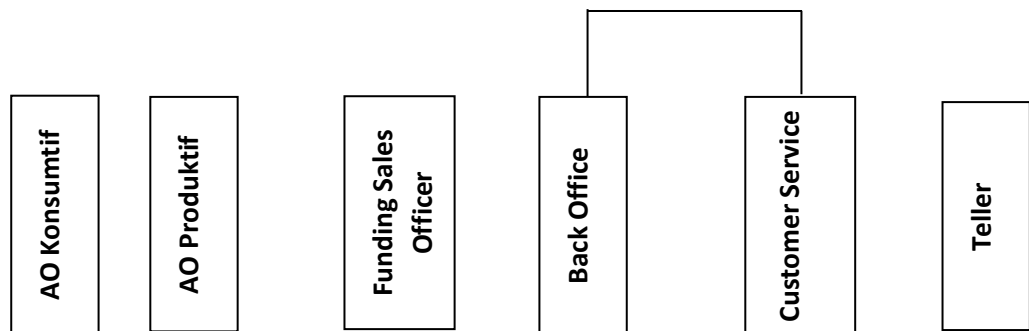
### d. Struktur Organisasi Perusahaan

PT Bank Sumut Syariah juga menerapkan struktur organisasi dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari. Berdasarkan Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Direksi PT Bank Sumut No 032/Dir/DSDM-PSDM/SK/2022 maka struktur organisasi kantor cabang pembantu syariah pada KC Medan dan KCPS Lubuk Pakam sebagai berikut :

**Gambar 4.2**

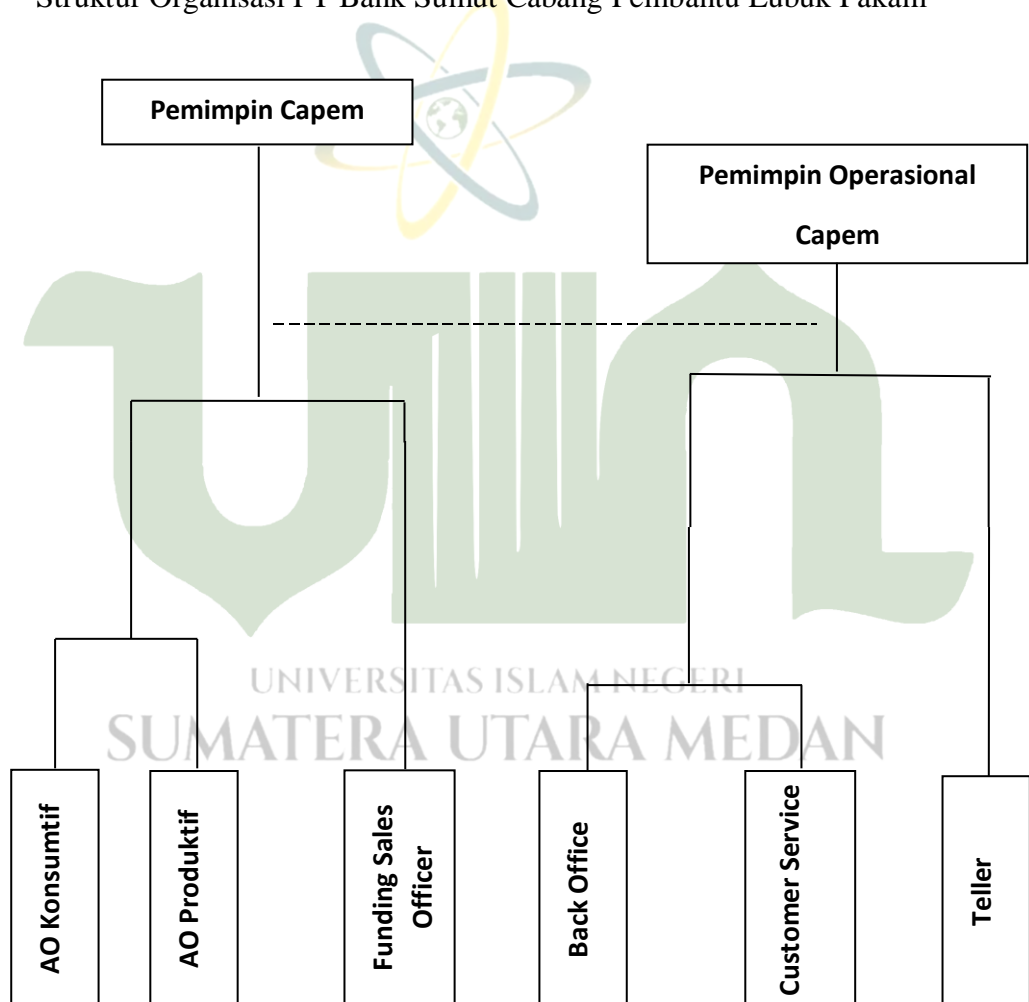
Struktur Organisasi PT Bank Sumut Cabang Medan





**Gambar 4.3**

Struktur Organisasi PT Bank Sumut Cabang Pembantu Lubuk Pakam



**e. Job dan Deskripsi Pekerjaan PT Bank Sumut Syariah KCP Medan dan KCPS Lubuk Pakam**

**1) Kepala Cabang**

Fungsi Utama, mengarahkan, merencanakan dan mengontrol proses bisnis dan operasional kantor cabang dan unit kantor dibawahnya untuk mencapai target bisnis dan kepuasan nasabah.

**Tanggung Jawab:**

- a) Terselenggaranya operasional kantor cabang pembantu dengan efektif dan efisien
- b) Tercapainya likuiditas bank
- c) Terbinanya kegiatan pelayanan bank
- d) Terlaksananya pengelola dana promosi
- e) Tercapainya target bisnis (dana dan pembiayaan)
- f) Tersedianya dan terlaksananya program kerja dan anggaran di unit kerjanya
- g) Terlaksananya pengelolaan manajemen SDM di unit kerjanya
- h) Tersedianya dan terlaksananya kebijaksanaan, sistem, dan prosedur di unit kerjanya
- i) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya
- j) Terlaksananya pengelolaan risiko di unit kerjanya
- k) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya
- l) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya

**Wewenang:**

- a) Rotasi pegawai sesuai dengan kewenangannya
- b) Flat bayar dan pengesahan/ penandatanganan warkat sesuai wewenangannya
- c) Menyetujui transaksi RTGS sesuai wewenangannya
- d) Pemutusan pembiayaan sesuai wewenangannya
- e) Keputusan pemberian diskon margin dan denda untuk pembiayaan *non-performing* sesuai dengan wewenangannya

- f) Pengeluaran anggaran sesuai dengan wewenangnya
- g) Penilaian kerja bawahannya, pembinaan dan pengembangan
- h) Mengesahkan Izin absensi, cuti, tugas jalan, nota dinas
- i) Memaraf atau menandatangani surat-surat dan laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

## 2) **Pimpinan Operasional**

Fungsi Utama, memonitor kegiatan operasional cabang pembantu dan unit kantor di bawahnya untuk memastikan kehandalan operasional dan kepuasan nasabah.

### **Tanggung Jawab:**

- a) Tersedianya *data base* nasabah yang akurat
- b) Terlaksananya kegiatan pelayanan nasabah di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya.
- c) Terjaganya likuiditas bank di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya
- d) Terselenggaranya proses *Accounting & operational control* di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya.
- e) Terciptanya dan terlaksananya koordinasi operasional antara unit kantor di bawahnya agar efektif dan efisien.
- f) Terlaksananya pendamping terkait keputusan kredit.
- g) Terlaksananya pengembangan dan pembinaan SDM di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya
- h) Terlaksananya supervisi atas keakuratan laporan dari unit kerjanya ke pihak eksternal.
- i) Terlaksanakannya kebijakan, sistem, dan prosedur di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya
- j) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya
- k) Terlaksanakannya pengelolaan risiko di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya

- l) Terlaksanakannya budaya kepatuhan di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya
- m) Terlaksanakannya budaya layanan di unit kerjanya dan unit kantor di bawahnya.
- n) Membuat laporan yang berkaitan dengan operasional kantor

**Wewenang:**

- a) Wewenang fiat bayar dan pengesahan / penandatanganan warkat sesuai wewenangnya.
- b) Menyetujui transaksi kiriman uang RTGS sesuai wewenangnya.
- c) Membuka dan menutup khazanah sesuai dengan wewenangnya.
- d) Penilaian kinerja bawahannya, pembinaan, dan pengembangan.
- e) Memaraf atau menandatangani surat-surat dan laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f) Pemutusan kredit sesuai wewenangnya

**3) Bagian Pemasaran**

**AO (*Marketing Lending*)**

**Tanggung Jawab:**

- a) Melakukan pemetaan pasar terkait dengan potensi usaha yang sedang berkembang di wilayah kerja
- b) Memasarkan produk pembiayaan dengan melakukan prospek kepada calon nasabah (debitur) baik perorangan maupun badan usaha
- c) Menyusun permohonan pembiayaan nasabah dengan melakukan analisa pembiayaan
- d) Melakukan *Maintenance* terhadap pembiayaan yang telah direalisasikan yaitu dengan melakukan kunjungan kepada nasabah
- e) Membuat laporan pembiayaan



### **FSO (Marketing Funding)**

#### **Tanggung Jawab:**

- a) Memasarkan produk dana
- b) Memberikan pilihan kepada nasabah terkait produk dana yang terkait dengan kebutuhan nasabah
- c) Melakukan *Maintenance* kepada nasabah dana (deposan) yaitu dengan melakukan komunikasi secara rutin kepada nasabah
- d) Membuat laporan yang dengan berkaitan dengan dana (pihak ketiga DPK)

#### **4) Back Office**

##### **Tanggung Jawab:**

- a) Terlaksananya proses realisasi pembiayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- b) Memastikan legal aspek dokumen pembiayaan yang akan direalisasi
- c) Tersedianya laporan administrasi pembiayaan
- d) Terlaksananya proses pengelolaan barang agunan sesuai ketentuan yang berlaku

##### **Wewenang :**

- a) Menolak realisasi pembiayaan apabila tidak memenuhi legal aspek atau ketentuan yang berlaku
- b) Memaraf dan menandatangani surat-surat dan laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

#### **5) Customer Service**

##### **Tanggung Jawab:**

- a) Melayani nasabah dengan baik, seperti keluhan nasabah baik penutupan ATM maupun penutupan buku tabungan atau ATM rusak
- b) Memberikan penjelasan kepada nasabah/ calon nasabah mengenai produk yang ada di bank, berikut syarat maupun tata cara prosedurnya

- c) APT/APU (anti pencucian uang pencegahan pendanaan teroris)
- d) Melayani percetakan atau penulisan Bilyet Giro, Deposito dan lain sebagainya.
- e) Pembuatan laporan transaksi keuangan tunai.
- f) Mengerjakan jurnal baik itu beridikasi nasabah maupun persediaan materai dan cek persediaan barang cetakan

#### 6) Teller

##### Tanggung Jawab:

- a) Terlaksananya distribusi uang tunai
- b) Terlaksananya otorisasi transaksi tunai dan non tunai
- c) Tersedianya laporan transaksi
- d) Terlaksananya kualitas pelayanan teller
- e) Terlaksananya kebijakan, sistem dan prosedur di unitnya
- f) Terciptanya penerapan GSG di unitnya
- g) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya
- h) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya

##### Wewenang:

- a) Flat bayar dan pengesahan/ penandatanganan warkat sesuai wewenangnya
- b) Memaraf atau menandatangani surat-surat dan laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

#### f. Produk Pembiayaan

Dalam kegiatan operasionalnya unit usaha syariah PT Bank Sumut membagi produknya menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

##### 1) Produk Penghimpunan Dana (*Funding*)

Adapun produk yang ditawarkan oleh PT Bank Sumut Syariah yang bersifat menghimpun dana adalah:

##### a) Produk *Wadiah*

##### 1. Tabungan iB Martabe (Marwah)

Merupakan tabungan dengan sistem titipan dana murni yang dikelola secara profesional dan transparan sehingga nasabah tidak

perlu takut akan saldo yang terus berkurang dipotong dengan biaya administrasi kecuali karena penarikan dengan persetujuan penabung untuk tujuan tertentu. Berprinsip *Wadiah Yad Ad Dhamanah* (titipan dana), dana tersebut nantinya akan dikelola dengan profesional untuk usaha-usaha produktif, menguntungkan dan sesuai dengan prinsip syariah. Penyetoran dan penarikan tabungan dapat dilakukan setiap saat di seluruh kantor bank Sumut secara on line real time. Bank juga dapat memberikan bonus sesuai dengan ketentuan dan saldo yang tertera dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan.

Risiko	Syarat Umum	Uraian biaya administrasi
1. Tidak diberikan fasilitas ATM	1. Mengisi dan menandatangani formulir permohonan pembukaan rekening	1. Pemeliharaan rekening perbulan (Gratis)
2. Bank tidak bertanggung jawab atas penyalahgunaan buku tabungan karena kelalaian penabung	2. Setoran awal Rp 10.000	2. Penutupan rekening (Rp 10.000,-)
	3. Setoran minimal Rp 10.000	3. Penggantian buku karena hilang/rusak (Rp 10.000,-)
	4. Pajak sesuai ketentuan pemerintah	4. Penarikan antar cabang (Gratis)
	5. Fotokopi kartu identitas diri berupa SIM/KTP/pasport	

**Tabel 4.1**  
Deskripsi Tabungan iB Marwah

2. Simpanan Giro *Wadiah*

Merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip *wadiah yad-dhamanah* (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan menggunakan dana tersebut dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya.

Syarat-syarat pembukaan Simpanan Giro *wadiah*

- a. Fotocopi kartu identitas yang masih aktif (KTP/Pasport/KITAS/KIMS).
- b. Mengisi aplikasi pembukaan rekening giro.
- c. Mengisi formulir data nasabah atau data perusahaan.
- d. Mengisi specimen tanda tangan berserta pasfoto nasabah atau pemimpin perusahaan.
- e. Untuk perusahaan atau badan usaha harus dilengkapi dengan *company profile*, SIUP, SITU, TDP dan akta pendirian atau perubahan perusahaan.
- f. Akad pembukaan rekening giro.

3. Tabungan Haji iB Makbul

Merupakan produk tabungan khusus yang disediakan bagi nasabah yang ingin menunaikan ibadah Haji, terkoneksi secara online dengan Sistem Komputer Haji Terpadu (SISKOHAT).

Syarat Pembukaan Tabungan	Keuntungan
1. Pembukaan rekening hanya Rp 100.000,-	1. Nasabah akan langsung mendapatkan nomor porsi haji

	setelah melakukan setoran awal haji
2. Fotocokopi identitas diri	2. Bebas administrasi bulanan
3. Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan rekening tabungan	3. Gratis asuransi jiwa bagi nasabah
	4. Gratis manasik haji

**Tabel 4.2**  
Deskripsi Tabungan Haji iB Makbul

4. Produk *Mudharabah*

a. Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (Marhamah)

Merupakan tabungan investasi yang lebih aman dengan bagi hasil yang adil dan menguntungkan. Tabungan ini berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah* yang mana investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana. Adapun sistem bagi hasil atau *revenue sharing* nasabah menggunakan hitungan saldo harian dan dana tabungan ini sudah dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Syarat Pembukaan Tabungan	Uraian Biaya Administrasi
1. Fotokopi kartu identitas diri berupa KTP/SIM/Pasport/KIMS	1. Pembukaan rekening (Gratis)
2. Setoran awal Rp 50.000,-	2. Pemeliharaan rekening perbulan (sebesar bagi hasil dengan maksimum Rp 2.000,-)
3. Saldo minimal Rp 50.000,-	3. Penutupan rekening (Rp 10.000,-)

4. Setoran selanjutnya minimal Rp 10.000,-	4. Penggantian buku karena hilang/rusak (Rp 10.000,-)
5. Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan rekening tabungan	5. Penarikan antar cabang (Gratis)
6. Pajak sesuai dengan aturan pemerintah	

**Tabel 4.3**

Deskripsi Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (Marhamah)

5. Deposito iB Ibadah

Merupakan investasi berjangka yang menguntungkan dan berkembang dengan prinsip *Mudharabah Mutlaqah*, bank dapat melakukan bermacam usaha yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah serta menguntungkan. Investasi disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal, dengan sistem *revenue sharing* nasabah akan selalu memperoleh bagi hasil yang adil dan menguntungkan.

Ketentuan Umum Pembukaan rekening:

- a. Fotokopi kartu identitas diri berupa KTP/SIM/Pasport/KIMS.
- b. Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan rekening tabungan.
- c. Setoran awal Rp 1.000.000,-
- d. Diperpanjang secara otomatis (ARO)
- e. Bebas penalti jika cair maju
- f. Dapat dijadikan jaminan pembiayaan (*back to back*)
- g. Deposito dapat dicairkan orang lain dengan Surat Kuasa
- h. Pajak sesuai dengan aturan pemerintah

## 2) Produk Penyaluran Dana (Lending)

Adapun produk yang ditawarkan oleh PT Bank Sumut Syariah yang bersifat menyalurkan dana adalah:

- a. Pembiayaan iB Multiguna dengan akad Murabahah
- b. Pembiayaan iB Modal Kerja dengan akad Mudharabah
- c. Pembiayaan iB Modal Kerja dengan akad Musyarakah
- d. Pinjaman (*Qardh*) dengan Gadai Emas iB Sumut

Prosedur Penyaluran Pembiayaan pada PT Bank Sumut Capem Syariah Simpang Kayu Besar terdiri dari beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

### 1. Tahap Pengajuan Berkas-Berkas

Dalam hal ini berkas-berkas permohonan pengajuan pembiayaan untuk memperoleh pembiayaan sendiri berbeda antara pegawai negeri dan pegawai swasta serta seorang wiraswasta.

#### a. Bagi Pegawai Negeri

- Fotocopi KTP suami dan istri masing-masing sebanyak dua lembar.
- Fotocopi kartu keluarga.
- Fotocopi SK pengangkatan terakhir.
- Fotocopi kartu pegawai.
- Fotocopi jaminan (tanah, bangunan, kendaraan yang dimiliki).
- Surat persetujuan suami/istri.
- Surat keterangan/rekomendasi perusahaan.

#### b. Bagi Pegawai swasta

- Fotocopi KTP suami dan istri masing-masing sebanyak dua lembar.
- Fotocopi kartu keluarga.
- Fotocopi agunan, jika agunan tersebut berupa mobil atau sepeda motor maka calon debitur harus melampirkan fotocopi BPKP dan fotocopi STNK, jika agunan tersebut berupa tanah, maka debitur harus melampirkan fotokopi surat tanah tersebut

dengan persyaratan bahwa pemilikan dari benda yang dijadikan agunan harus kepunyaan pribadi.

c. Bagi Wiraswata

Mengajukan proposal yang berisi tentang: Latar belakang perusahaan, seperti riwayat hidup singkat perusahaan, jenis bidang usaha, identitas perusahaan, nama pengurus perusahaan, pengetahuan dan pendidikannya, perkembangan perusahaan serta relasinya serta pihak pemerintah maupun swasta termasuk pengalamannya dalam mengerjakan berbagai usahanya selama ini. Maksud dan tujuan; apakah untuk memperbesar omset penjualan atau meningkatkan kapasitas produksi atau mendirikan usaha baru serta tujuan lainnya. Besarnya kredit dan jangka waktu, dalam hal ini pemohon menentukan besarnya jumlah pembiayaan yang ingin diperoleh dan jangka waktu pembayarannya serta harus memberitahukan apa yang menjadi agunan dengan syarat agunan tersebut harus diasuransikan terlebih dahulu.

Melampirkan dokumen-dokumen yang meliputi:

- 1) Fotocopi akta notaris, dipergunakan untuk perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan.
- 2) Fotocopi tanda daftar perusahaan.
- 3) Fotocopi Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- 4) Surat pengesahan dari departemen kehakiman.
- 5) Neraca dan laporan rugi/laba.

2. Tahap Penilaian Pembiayaan

Bank meneliti apa, bagaimana, dan siapa calon debiturnya sehingga untuk menentukan nilai pembiayaan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Simpang Kayu Besar menggunakan analisis 5C. Dari prinsip 5C tersebut yang paling perlu mendapat perhatian adalah *Character*, dan apabila prinsip ini tidak dipenuhi maka prinsip



lainnya menjadi tidak berarti, dengan perkataan lain permohonan pembiayaan harus ditolak.

### 3. Tahap Pencarian Informasi Debitur

- a. Menyelidiki berkas pinjaman, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah berkas yang diajukan sudah lengkap sesuai persyaratan dan sudah benar termasuk menyelidiki keabsahan berkas.
- b. *Interview* dengan pemohon pembiayaan, merupakan penyelidikan dimana calon peminjam langsung berhadapan pihak bank. Tujuannya adalah untuk meyakinkan pihak bank apakah berkas-berkas tersebut telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan bank. *Interview* ini juga untuk mengetahui kerugian dan kebutuhan nasabah sebenarnya. Dua hal penting yang harus diketahui dari *interview* adalah tujuan penggunaan kredit dan bagaimana rencana pengambilan pembiayaan tersebut. Hal lain yang perlu diketahui dari *interview* ini adalah mengenai usaha nasabah (dalam bidang apa perusahaan bergerak dan bagaimana produksi yang diusahakan) dan mengenai situasi perdagangan nasabah serta bagaimana persaingannya.

### 4. Tahap Analisa Pembiayaan

Pada tahap ini dilakukan kegiatan pemeriksaan ke lokasi atau survei dengan meninjau berbagai objek yang akan dijadikan usaha atau jaminan.

Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui tentang:

- a. Kebenaran atas keterangan tentang bidang usaha nasabah, izin usahanya, akta perusahaan dan lain sebagainya.
- b. Kelancaran usaha yang diketahui dari data tentang perkembangan usahanya.

- c. Kualitas dari barang-barang yang diproduksi atau barang-barang yang diperdagangkan, juga tentang harganya apakah cocok dengan harga pasarnya.
- d. Kemampuan dan pengetahuan manajemen dalam bidang usahanya tersebut.
- e. Lokasi perusahaan, apakah mendekati pasar atau mendekati sumber bahan mentah/lokasi kerja.

Pada saat melakukan pengecekan kelapangan, hendaknya para debitur tidak memberitahukannya kepada nasabah, sehingga apa yang dilihat dilapangan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Hasil yang diperoleh kemudian dicocokkan dengan hasil dari interview, apabila terdapat ketidaksesuaian maka pihak bank melakukan perbaikan terhadap berkas tersebut. Kegiatan pemeriksaan atas survei kelapangan dilakukan oleh petugas lapangan atau *Account Officer* dan kepala bagian pembiayaan atau pimpinan operasional.

#### 5. Tahap Pelaksanaan Pembiayaan

Setelah dilakukan pengecekan ulang, pihak bank memutuskan apakah debitur berhak mendapat pembiayaan atau tidak. Keputusan pelaksanaan pembiayaan dilakukan oleh Manajer Operasional dan kepala bagian pembiayaan dalam suatu rapat tentang pembiayaan tersebut. Hal ini mencakup jumlah uang yang dapat dijadikan pembiayaan sesuai dengan jangka waktu pembiayaan, selanjutnya pihak bank melakukan perjanjian secara tertulis dengan pihak debitur. Penandatanganan dilaksanakan antara pihak bank dan debitur secara langsung atau melalui notaris. Setelah dilakukan penandatanganan tersebut, maka pencairan dana tersebut baru dilakukan oleh pihak bank

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2, 8 pertanyaan untuk variabel X3, 8 pertanyaan untuk variabel Y

dan 8 pertanyaan untuk variabel Z, di mana yang menjadi variabel X1 dan X2 adalah kompensasi finansial dan kompensasi *non finansial* , yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada keseluruhan pegawai Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Medan yang berjumlah 25 orang dan pegawai Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam berjumlah 20 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Skala Likert**

Keterangan	Skor
STS ( Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
R (Ragu-Ragu)	3
S ( Setuju)	4
SS (Sangat Setuju)	5

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1

**a. Karakteristik Jumlah Responden**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 4.6. Tabel di bawah ini akan menjelaskan berapa besar frekuensi dan persentase banyaknya responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Laki-laki	27	60,00
Perempuan	18	40,00
Total	45	100

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4.6 menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dimana terdapat jumlah untuk laki-laki sebesar 27 orang (60%) dan perempuan yang menjadi sampel penelitian yakni 18 orang (40%).

**b. Karakteristik Pendidikan Responden**

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Pendidikan Responden**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Diploma	10	22,2 %
Strata 1	28	62,3 %
Strata 2	7	15,5 %
Total	45	100%

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4.7 menunjukkan persentase pendidikan responden, dimana untuk responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 10 orang (22,2%), lalu responden yang berpendidikan Strata 1 berjumlah 28 orang

(62,3%) dan responden yang berpendidikan Strata 2 berjumlah 7 orang (15,5%).

### c. Karakteristik Lama Bekerja Responden

Tabel 4.7

Karakteristik Lama Bekerja Responden

	Frequency	Persen
< 10 Tahun	37	82,2%
10-15 Tahun	5	11,1%
> 15 Tahun	3	6,7%
Total	45	100%

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4.8 menunjukkan persentase lama kerja responden, terlihat dari tabel diatas untuk responden yang sudah bekerja dibawah 10 tahun berjumlah 37 orang (82,2%), lalu responden yang sudah bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 5 orang (11,1%), dan responden yang sudah bekerja diatas 15 tahun berjumlah 3 orang (6,7%).

## 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. dengan jumlah  $N = 45$  dan Sig 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.349. Kriteria dalam menggunakan validitasi kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel X1**  
(Gaya Kepemimpinan Transformasional)

No	R- hitung	R- tabel	Status
PX 1.1	0.836	0.349	Valid
PX 1.2	0.904	0.349	Valid
PX 1.3	0.814	0.349	Valid
PX 1.4	0.814	0.349	Valid
PX 1.5	0.851	0.349	Valid
PX 1.6	0.906	0.349	Valid
PX 1.7	0.880	0.349	Valid
PX 1.8	0.704	0.349	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 4.9 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan gaya kepemimpinan transformasional bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel X2**  
(*Burnout*)

No	R- hitung	R- tabel	Status
PX 2.1	0.787	0.349	Valid
PX 2.2	0.791	0.349	Valid
PX 2.3	0.779	0.349	Valid
PX 2.4	0.801	0.349	Valid

PX 2.5	0.801	0.349	Valid
PX 2.6	0.422	0.349	Valid
PX 2.7	0.790	0.349	Valid
PX 2.8	0.699	0.349	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 4.10 menunjuka nilai uji validitas untuk *Burnout* , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan *Burnout* bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel X3**  
**(Kecerdasan Emosional)**

No	R- hitung	R- tabel	Status
PX 3.1	0.587	0.349	Valid
PX 3.2	0.831	0.349	Valid
PX 3.3	0.647	0.349	Valid
PX 3.4	0.609	0.349	Valid
PX 3.5	0.739	0.349	Valid
PX 3.6	0.772	0.349	Valid
PX 3.7	0.461	0.349	Valid
PX 3.8	0.619	0.349	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 4.11 menunjuka nilai uji validitas untuk *Burnout* , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan *Burnout* bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Y**  
**(Kinerja Karyawan)**

No	R- hitung	R- tabel	Status
PY 1	0.738	0.349	Valid
PY 2	0.781	0.349	Valid
PY 3	0.678	0.349	Valid
PY 4	0.703	0.349	Valid
PY 5	0.811	0.349	Valid
PY 6	0.678	0.349	Valid
PY 7	0.719	0.349	Valid
PY 8	0.680	0.349	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 4.12 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel kinerja karyawan , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan kompensasi finansial bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.12**

**Uji Validitas Variabel Z**  
**(Motivasi)**

No	R- hitung	R- tabel	Status
PZ 1	0.842	0.349	Valid
PZ 2	0.592	0.349	Valid
PZ 3	0.720	0.349	Valid
PZ 4	0.673	0.349	Valid
PZ 5	0701	0.349	Valid
PZ 6	0.573	0.349	Valid



PZ 7	0.615	0.349	Valid
PZ 8	0.806	0.349	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 4.12 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel motivasi , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan motivasi bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian, Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan 69 berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{alpha} > r_{tabel}$  maka pertanyaan reliable
- 2) Jika  $r_{alpha} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tidak reliable

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 4.13**

#### *Item-Total Statistic*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional	78.033	0.801
<i>Burnout</i>	78.556	0.756
Kecerdasan Emosional	68.132	0.769
Kinerja Karyawan	88.035	0.981
Motivasi	72.426	0.837

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 4.14 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing masing variabel bernilai diatas 0.60 artinya hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa variabel memiliki nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) > 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk atau variabel sudah reliabel. Dapat juga dikatakan bahwa indikator yang digunakan pada variable pembiayaan mudhrabah dan pengembalian pembiayaan dinyatakan handal atau tepat digunakan sebagai alat ukur.

#### 4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas dapat dideteksi dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test. Data berdistribusi normal jika ditemukan nilai asymptotic significance > 0,05. Jika variable penelitian memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tersebut berdistribusi normal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN  
**Tabel 4.14 Uji Normalitas**

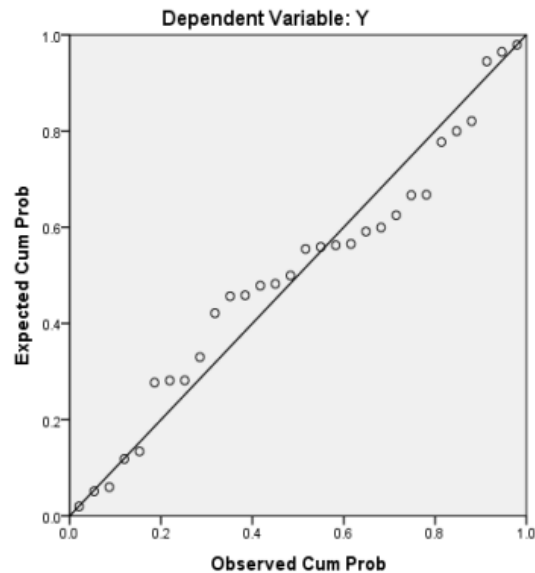
<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandar dized Residual
N	100

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	44.233323 3
	Std. Deviation	3.1531546 3
Most Extreme Differences	Absolute	0.129
	Positive	0.109
	Negative	-0.129
Test Statistic		0.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.2
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah 2023

Distribusi normal merupakan sebuah fungsi probabilitas yang menunjukkan distribusi atau penyebaran suatu variabel. Dari tabel 4.38 terlihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji K-S adalah 0.2 lebih besar dari 0.05 artinya dalam penelitian ini data bedistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05.

**Gambar 4. 4 P-plot Normalitas**



Sumber : Data diolah 2023

Gambar 4.2 diatas menjelaskan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas bahwa distribusinya mengikuti garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen atau tidak. Jika tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut baik. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance inflation factor*). Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Begitu juga sebaliknya, jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018). Berikut pengujian tersebut.

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.889	.824		7.145	.000			
	Gaya Kepemimpinan	.147	.110	0.104	1.718	0.0491	0.751	1.331	
	<i>Burnout</i>	0.061	0.021	0.244	2.889	0.005	0.390	2.566	
	Kecerdasan Emosional	.588	.076	.660	7.717	0.005	0.379	2.642	
	Motivasi	.224	.105	.290	2.130	.040	.402	2.486	

a. Dependent Variable: Murabahah

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel di atas hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF menunjukkan hasil lebih dari 10, sehingga antar variabel independen dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut dengan heterokedasitas. Pengujian ini dilakukan dengan metode uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* sebagai variabel dependen. *Residual* adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi, sedangkan *absolute residual* terhadap variabel independen. Jika hasil tingkat kepercayaan uji *Glejser*  $> 0,05$  maka tidak terdapat heterokedasitas. Dalam penelitian ini uji heterokedasitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji Heterokedasitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	0.653	0.454		1.438	0.156		
	Gaya Kepemimpinan	0.001	0.002	0.068	0.473	0.638	0.751	1.331
	<i>Burnout</i>	-0.019	0.012	-0.333	-1.669	0.101	0.390	2.566
	Kecerdasan Emosional	0.107	0.042	0.518	2.558	0.013	0.379	2.642
	Motivasi	.413	.274	.357	1.46	.040	.402	2.486
	a. Dependent Variable: RES2							

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas pada tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar  $0.638 > 0,05$  dan nilai *Burnout* sebesar  $0.390 > 0,05$ ; dan nilai kecerdasan emosional  $0.379 > 0.05$  dan juga nilai motivasi sebesar  $0.40 > 0.05$  Hal ini menunjukkan atas nilai signifikansi dari semua variabel independent lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh sebab itu, jika diasumsikan autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara *confounding error* pada periode t dan error pada periode t-1 pada model regresi linier (sebelumnya) Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya adalah uji

*Durbin- Watson (DW test)*. Uji Durbin watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin Upper (DU) dan Durbin Lower (DL). Untuk menentukan autokorelasi negatif atau positif Hasil uji *Durbin-Watson* pada penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Uji Durbin Watson**

D	DI	Du	4-dl	4-du	Kesimpulan
2,266	1,4797	1,6889	2,5203	2,3111	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas perhitungan SPSS nilai *Durbin Watson* sebesar 2,266. Syarat tidak terjadinya autokorelasi adalah apabila nilai  $du < d < 4 - du$ , sedangkan nilai tabel *Durbin Watson* menggunakan derajat kepercayaan 5%, dengan jumlah sampel 60 dan jumlah variabel independent 3 nilai du sebesar 1,6889 dan nilai dl 1,4797. Berdasarkan uji *Durbin Watson* (DW), nilai dari *Durbin Watson* lebih besar dari du dan lebih kecil dari  $4 - du$ , atau dapat di tuliskan  $2,3111 < 2,266 < 2,3111$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah autokorelasi atau gejala autokorelasi.

## 5. Hasi Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

Tujuan pengujian hipotesis secara parsial adalah untuk melihat seberapa besar masing-masing variabel independen mempengaruhi dan mempengaruhi variabel dependen.. Pengujian ini dilakukan dengan uji-t pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) atau tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.18 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.386	6.416		.438	0.776
	Gaya Kepemimpinan	0.147	0.110	0.163	1.343	0.488
	<i>Burnout</i>	0.262	0.082	0.353	3.162	0.001
	Kecerdasan Emosional	0.576	0.132	0.614	3.474	0.013
	Motivasi	.224	.105	.297	2.136	.040
	a. Dependent Variable: kinerja_karyawan					

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + Z + e$$

$$Y = -1.836 + 0.147 X_1 + 0.262 X_2 + 0.576 X_3 + 0.224 Z + e$$

Dari model persamaan regresi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar -1.836 menyatakan jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 1.836
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.147, diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.47%.
- 3) Koefisien regresi *burnout* ( $X_2$ ) sebesar 0.262, diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan *burnout* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2.62%
- 4) Koefisien regresi kecerdasan emosional (EQ) ( $X_3$ ) sebesar 0.576, diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5.76%



- 5) Koefisien regresi motivasi (Z) sebesar 0.224, diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2.24%

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai probabilitas signifikansi masing-masing untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), *burnout* (X2), Kecerdasan Emosional (X3) dan Motivasi (Z) yaitu :

- 1) Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 0.488 lebih besar dari 0.05 artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (tidak berpengaruh) terhadap kinerja karyawan
- 2) Nilai signifikansi variabel *burnout* (X2) adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 artinya variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Nilai signifikansi kecerdasan emosional (X3) adalah sebesar 0.013 lebih kecil dari 0.05 artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Nilai signifikansi motivasi (Z) adalah sebesar 0.040 lebih kecil dari 0.05 artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan (Uji F) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi kontribusi antara variabel bebas secara keseluruhan dan variabel terikat. Untuk mengetahui bagaimana kontribusi antara variabel bebas dan terikat berikut hasil ujinya :

**Tabel 4.19 Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressi	431.523	4	107.881	8.370	0.004 <sup>b</sup>
	Residual	139.193	10	13.919		
	Total	570.717	14			
a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan						
b. Predictors: ( <i>Constant</i> ), motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, <i>burnout</i> , kecerdasan emosional						

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat kita peroleh F hitung sebesar 8.370 dan F tabelnya sebesar 3.09 sedangkan signifikansi sebesar 0,004. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari tabel diatas lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *burnout*, kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah salah satu uji regresi yang berfungsi untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat nilai koefisien regresi dapat dilihat pada kolom R Square sebagaimana pada Tabel berikut :

**Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.744 <sup>a</sup>	0.624	0.652	37.308.629
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ), gaya kepemimpinan transformasional, <i>burnout</i> , kecerdasan emosional dan motivasi				

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS untuk koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel di atas dihasilkan nilai R Square 0,624 yang artinya menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di Daerah penelitian dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, *Burnout*, Kecerdasan emosional dan Motivasi yaitu sebesar 62,4 %, Sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Sedangkan nilai Multiple-R memiliki nilai sebesar 0,744, artinya ada hubungan yang erat antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, *Burnout*, Kecerdasan emosional dan Motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan di daerah penelitian dengan tingkat keeratn sebesar 74,4%.

#### 6. Uji MRA (*Moderrated Regression Analysis*)

Ghozali (2013: 235) menyatakan bahwa salah satu cara untuk menguji regresi dengan variabel moderasi yaitu dengan Uji Nilai Selisih Mutlak. Uji dengan model nilai selisih mutlak merupakan uji yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara X dengan Z. MRA dengan rumus persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 |X_1 - X_2|.$$

Apabila di distribusikan pada variabel penelitian yang digunakan maka akan menjadi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5 |X_1 - Z| + \beta_6 |X_2 - Z| + \beta_6 |X_3 - Z|$$

Menurut Ghozali (2006: 239), pengambilan keputusan hipotesis diterima apabila nilai koefisien variabel moderasi  $< 0,05$ .

Tabel 4.21 Uji MRA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.116	.852		56.494	.000
Zscore: Gaya Kepemimpinan	-.303	1.177	-.058	-.258	.798
Zscore: <i>Burnout</i>	2.396	1.266	.455	1.893	.067
Zscore: Kecerdasan Emosional	1.288	.967	.245	1.332	.192
Zscore: Motivasi	1.565	.849	.297	1.843	.074
AbsX1_Z	-4.345	1.842	-.312	-2.359	.024
AbsX2_Z	2.505	1.856	.180	1.350	.186
AbsX3_Z	3.045	1.314	.258	2.318	.027

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji diatas, variabel independen gaya kepemimpinan, *burnout*, dan kecerdasan emosional distandardized menjadi Zscore: Gaya Kepemimpinan, Zscore: *Burnout*, dan Zscore: Kecerdasan Emosional kemudian dibuat AbsX1\_Z yang merupakan ABS (ZX1 – ZZ), AbsX2\_Z yang merupakan ABS (ZX2 –ZZ), dan AbsX3\_Z yang merupakan ABS (ZX3 – ZZ).

Berdasarkan hasil Uji MRA tersebut tingkat signifikan variabel moderasi ABSX1\_Z menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar  $0.024 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke-5 yaitu Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating adalah diterima.

Variabel moderasi ABSX2\_Z dengan tingkat signifikansinya

0.186 > 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke-6 yaitu *burnout* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (tidak berpengaruh) terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating adalah ditolak.

Variabel moderasi ABSX3-Z dengan tingkat signifikansinya 0.027 < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke-7 yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating adalah diterima.

## **B. Hasil Pembahasan**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja**

#### **Karyawan**

Hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel dengan hasil t hitung sebesar 1.342 dan tingkat signifikansinya 0.488 > 0.05. dengan demikian penelitian ini menolak hipotesis pertama (H1) yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti semakin tinggi intensitas penerapan kepemimpinan transformasional pada Bank Sumut KCP Syariah maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kepada karyawan sehingga karyawan juga mampu menyampaikan ide-ide baru. Seorang pemimpin harus bisa memberikan

perhatian, pengarahan kepada karyawan sesuai job karyawan

## **2. Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil *burnout* memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar 3.162 dengan hasil signifikansinya  $0.001 < 0.05$ . dengan demikian penelitian ini menolak hipotesis kedua (H2) yaitu *Burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi *burnout* semakin tinggi kinerja pegawai, karena dengan tekanan semakin banyak terkadang beberapa orang karyawan akan semakin terpacu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Meskipun *burnout* juga bisa mengalami kelelahan akan tetapi untuk sebagian orang *burnout* dijadikan untuk pacuan bekerja secara cepat dan tepat waktu.

## **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil kecerdasan emosional memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil t hitung sebesar 3.474 dengan signifikansinya  $0.013 < 0.05$ . dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis ketiga (H3) yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, karena dengan memiliki kecerdasan emosional, seorang karyawan akan mampu mengendalikan emosi, perasaan dan mampu mengendalikan diri saat kelelahan dalam bekerja atau sedang dalam konflik kerja, dia mampu

mengatasi dan menahan diri secara baik Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani (2013) dan Sani (2013) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil motivasi memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil  $t$  hitung sebesar 2.136 dengan signifikansinya  $0.040 < 0.05$ . dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis keempat (H4) yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan atau dari luar akan semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan. Jika seorang karyawan mampu memotivasi diri nya sendiri atau di motivasi lewat orang lain , maka kinerja seorang karyawan juga akan semakin membaik, karena motivasi adalah hal yang sangat diperlukan seseorang untuk meningkatkan kinerja dari dalam diri nya sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murty (2012), Pratiwi (2016) dan Sari (2012) yang menemukan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

#### **5. Peran Motivasi dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian variabel motivasi memoderasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil motivasi

memiliki hasil negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil  $t$  hitung sebesar  $-2.359$  dengan nilai signifikansinya  $0.024 < 0.05$ . dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis kelima (H5) yaitu motivasi memoderasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi tidak memoderasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

#### **6. Peran Motivasi dalam Memoderasi Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian variabel motivasi memoderasi *burnout* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil  $t$  hitung sebesar  $1.350$  dengan nilai signifikansinya  $0.186 > 0.05$ . dengan demikian penelitian ini menolak hipotesis keenam (H6) yaitu motivasi memoderasi *burnout* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti adanya pengaruh motivasi memoderasi *burnout* terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat mempengaruhi *burnout* agar *burnout* tidak terjadi selama bekerja, namun tidak semua karyawan atau orang bisa di motivasi ketika dirinya mengalami *burnout*.

#### **7. Peran Motivasi dalam Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian variabel motivasi memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan, dengan hasil  $t$  hitung sebesar  $2.318$  dengan nilai signifikansinya  $0.027 < 0.05$ . dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis ke tujuh (H7) yaitu



motivasi memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh satu sama lain, karena seorang karyawan mampu mengendalikan emosi dalam bekerja dia mampu memotivasi diri sendiri juga untuk tidak melakukan hal-hal yang mengganggu pekerjaannya. Karyawan akan memotivasi dirinya sendiri dengan mengendalikan dirinya untuk bekerja sebaik mungkin. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triastity (2011) yang menemukan hasil bahwa adanya pengaruh positif signifikan motivasi akan memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

