

## **Analisis Kinerja Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat**

**Hapsyah<sup>1</sup>, Muhammad Arfan Harahap<sup>2</sup>, As'ad Badar<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup> STAI-Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia  
[achahapsyah@gmail.com](mailto:achahapsyah@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Based on this background, the authors formulate the objectives of this study, namely: To determine the performance of leadership in the Stabat Branch of Bank Syariah Indonesia. To find out the performance of leadership and work productivity of Bank Syariah Indonesia Stabat Branch employees. To find out the obstacles in maximizing leadership and employee work productivity at the Stabat Branch of Bank Syariah Indonesia. The method used in this study is qualitative research using data collection techniques through observation, interviews and documentation. After carrying out a series of stages of the research above, it can be concluded that leadership performance in increasing employee work productivity at the Stabat Branch of Islamic Bank Indonesia, namely carried out by employee development and compensation in an Islamic economic perspective, both are overall very good. This can be seen from the development program that is applied to provide increased understanding of employees so that they have kafa'ah properties or have expertise in work, are trustworthy or can be trusted in carrying out their duties and himaatullah charity or have good work behavior and compensation that is based on agreement and willingness, have met basic needs and are given in a transparent manner in accordance with their respective positions which are said to be quite fair and proper, thereby encouraging employee enthusiasm to further increase their work productivity at Bank Syariah Indonesia KCP Stabat.*

*Keywords: Performance, Leadership, Islamic Banks, Employees*

### **1. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya (Zusnita Muizu et al., 2019). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan etos kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Seorang pemimpin karyawan bank harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang antara karyawan dan pemimpin lembaga keuangan dalam rangka mencapai tujuan lembaga keuangan (Kepemimpinan et al., 2019). Pembentukan mental bekerja yang baik berdedikasi tinggi dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai karyawan, memberikan pengarahan, bimbingan dan koordinasi yang

baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada karyawannya (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Implementasi kepemimpinan kinerja kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan tergambar dari sikap pemimpin dalam menyelesaikan tugasnya sebagai tanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan (Sukoco et al., 2020). Peran pemimpin sangatlah penting dalam suatu lembaga keuangan, pemimpin harus bisa menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja sesuai dengan prinsip Islam, hal ini akan mencerminkan dari hasil kerja karyawan nantinya.

Pengaruh nilai efisiensi jika dibandingkan dengan nilai-nilai lainnya seperti keadilan sosial, responsivitas politik maka efektivitas pegawai telah memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi pembangunan. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks dan bahkan pada motivasi kerja pegawai (Sabila Fatih, Fani, 2022).

Salah satu tugas seorang pimpinan di lembaga keuangan adalah memberikan peningkatan pada manajemen kinerja bank yang bersangkutan (Putra, 2019). Penerapan manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan karyawan (Wahyudin & Astuti, 2020). Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha mewujudkan visi misi perusahaan, selain itu kinerja karyawanpun menjadi poin tersendiri yang akan mempengaruhi perkembangan bank (MA Harahap, 2021).

Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara professional (Dirgantara & Gw, 2022). Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan untuk mempengaruhi sikap karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal sehingga tujuan maupun target perusahaan dapat tercapai (Siregar & Saleh, 2022).

Bahwa peran kepemimpinan dapat memberikan perubahan dalam kinerja karyawan perlu di ungkap lebih dalam (Melinda, Abdullah Sani, 2022). Seperti pada kepala kantor Cabang Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat dengan melakukan

pemberian semangat kerja selalu dilakukan setiap harinya pada saat *breafing* di pagi dan sore hari. Kegiatan ini kegiatan wajib yang dilakukan disetiap harinya sebagai bentuk tanggung jawab pimpinan, apalagi di bagian marketing selalu diberikan semangat kerja, karena jantung dari BSI yaitu dibagian marketing. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas saya mengajukan permasalahan yang diangkat menjadi judul yaitu ”Analisis Kinerja Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat”.

## 2. TELAAH TEORITIS

### 2.1 KINERJA KEPEMIMPINAN

Kinerja adalah terselesaikannya tugas-tugas yang diemban sesuai prosedur, dan karena itu tujuan perusahaan tercapai (Fajri et al., 2021). Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dipahami, bahwa kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kinerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Namun dalam usaha pencapaian tujuan tersebut tetap memperhatikan perilaku para bawahan dimana perilaku tersebut membentuk sebuah budaya dalam organisasi. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi dikarenakan pemimpin memiliki peran strategis dalam usaha mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi. Kepemimpinan merupakan individu yang menduduki suatu jabatan tertentu dimana individu tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain yakni bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Burhanudin, 2018).

### 2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Joshua Tumengkol, 2020). Pengertian kinerja menurut adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

Penelitian yang dilakukan (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Dirgantara & Gw, 2022) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil dari pengaruh kepemimpinan menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan budaya organisasi.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian dengan metode kualitatif dilakukan bertujuan menggali atau membangun satu proporsi atau menjelaskan makna dibalik realita. Lokasi penelitian ini di kantor Bank Syariah Indonesia KCP. Stabat yang beralamat di Jl. Proklamasi Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat. Sumber data didalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu sumberdata primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data yang pertama peneliti lakukan yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan yang bersifat kualitatif yaitu metode untuk memberikan pemecahan masalah dengan mengumpulkan data, mengklarifikasi, menganalisis dan menginterpretasikannya.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Kinerja Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh saya di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat maka diperoleh informasi. Gaya kepemimpinan di sana tidak hanya satu gaya kepemimpinan saja, melainkan disatu sisi pimpinan juga menggunakan gaya kepemimpinan lain pada kondisi tertentu. Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan ialah dengan menggunakan sistem gaya partisipatif, gaya pemimpin yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, bila ternyata proses tadi mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini mampu turut berperan dalam pengambilan keputusan.

Pimpinan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat sudah sesuai dengan yang diharapkan para pegawai. Adapun dengan sistem gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan melakukan ajakan atau bujukan. Pemimpin di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat juga menggunakan sistem gaya persuasif, dimana pemimpin dapat melakukan ajakan atau bujukan kepada karyawannya untuk melakukan ajakan *canvassing*, sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Dan ada juga pemimpin menggunakan sistem gaya motivatif, yaitu pemimpin dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program- program, kebijakan kebijakan kepada karyawan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh karyawan sehingga karyawan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin. Salah satunya pemimpin melakukan buka pasar, dimana yang dimaksud dengan buka pasar ialah kebijakan baru yang belum pernah ada, seperti melakukan pembukaan gerai dan *gathering*.

Menurut Syafrida Branch Operational Service Bank Syariah Indonesia Stabat menjelaskan bahwasanya : Semangat kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat cukup baik dalam implementasi kerja disetiap bidangnya. Pemberian semangat kerja yang dilakukan oleh Direktur Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat pada breafing setiap harinya yang dilakukan setiap pagi hari sebelum memasuki jam kerja pukul 07:30 WIB dan pada saat sore hari setelah jam kerja selesai dilakukan, Peraturan ini dibuat harus diindahkan oleh semua karyawan dan Direktur Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat. Kegiatan breafing ini bertujuan sebagai waktu untuk evaluasi kerja dalam setiap bidangnya guna mencapai tujuan lembaga keuangan syariah yang diinginkan.

Tidak hanya itu saja cara Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, juga memberikan insentif (reward) terhadap pencapaian kinerja yang baik terhadap karyawan, seperti pemberian reward secara pribadi terhadap karyawan marketing yang besaran reward diberikan sesuai target capaian dan pemberian reward ditentukan dari keputusan rapat direksi, dan adapun reward yang diberikan secara bersamaan kepada karyawan yaitu kegiatan holiday fun yang biasanya dilakukan dengan cara mengunjungi tempat wisata bersama-sama.

Selain reward ada juga sanksi (*punishment*) yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan secara bertahap mulai dari Surat Peringatan 1 (SP.1), surat peringatan 2 (SP.2), Surat Peringatan 3 (SP.3), dan pemecatan terhadap karyawan. Setelah diberikan surat peringatan 1 (Satu), lalu dilihat perubahan pada karyawan selama 6 (Enam) bulan jika tidak ada perubahan lebih baik maka selanjutnya diberikan Surat Peringatan 2 (SP.2) dan seterusnya. Dan yang lebih penting yaitu untuk peningkatan semangat kerja Direktur memberikan Pelatihan disetiap bidang ketika ada pelatihan seperti workshop, FGD (Focus group discussion), dsb. Baik dalam tingkat daerah (regional) atau pelatihan ditingkat nasional, jika ada pelatihan direktur selalu mendelegasikan karyawannya untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Menurut Branch Operational Service Bank Syariah Indonesia tersebut kegiatan seperti ini sangatlah penting guna peningkatan kapasitas individual karyawan dan peningkatan semangat kerja karyawan tersebut. Tugas pemimpin dalam memberikan etos kerja akan terimplementasi dari kinerja karyawan. pemberian daya gerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dari seluruh stakeholder yang ada untuk mencapai tujuan tertentu lembaga keuangan. Semangat kerja dapat timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang, semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang merupakan sifat positif yang dimiliki yang dapat mendorong kinerja dengan baik dan akan mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan baik.

Semangat kerja dari luar diri ditumbuhkan dari semangat kerja yang berkenaan dengan lingkungan kerja, baik dari materi maupun non-materi, semangat kerja seseorang dapat meingkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pada diri orang lain untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya. Semangat kerja sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja disuatu lembaga keuangan guna meningkatkan semangat kerja.

Peran kepemimpinan sangatlah penting dalam lembaga keuangan, penerapan etos kerja Islam dalam lembaga keuangan sudah diimplementasikan sebelum kegiatan lembaga keuangan dimulai, pada saat breafing yang sudah terjadwal pada saat pagi pukul 07:00 WIB dan pada saat sore hari setelah jam pekerjaan selesai.

Menurut hasil observasi, pemimpin di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat memiliki tipe kepemimpinan pribadi, karena di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat

hubungan keluarganya sangat erat, tidak membedakan antara pekerjaan yang dibawah maupun diatas mereka semua merangkul erat semuanya seperti keluarga sendiri. Tipe kebabakan, pemimpin selalu menganggap semua anaknya didalam keluarga, dimana jika seorang bapak selalu memberikan anaknya yang terbaik dan anaknya akan selalu menghormati orangtuanya. Tipe demokratis, pemimpin selalu mendengarkan pendapat oranglain karena pemimpin juga merasa dalam bekerja tidak sendirian dan membutuhkan orang lain.

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, Gaya Kepemimpinan di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat sebagai berikut :

- a) *Walk the Talk* (Memberikan contoh), pemimpin Bank Syariah Indonesia KCP Stabat selalu memberi contoh yang baik untuk semua karyawan.
- b) Lebih memberikan motivasi kepada karyawan, komunikasi dan interaksi antara karyawan dan pemimpin akan menumbuhkan hubungan yang lebih baik.
- c) Mau mendengarkan saran, nasehat semua pihak,
- d) Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, melaksanakan rapat untuk memusyawarahkan sesuatu selalu diadakan.
- e) Selalu menekankan tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota, setelah doa pagi, karyawan selalu melaporkan apa yang dikerjakan dihari sebelumnya dan apa yang akan dikerjakan dihari sekarang.
- f) Lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati diantara satu sama lain.

Dapat disimpulkan dalam penjelasan secara teori dan hasil observasi menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang sama secara teori dan observasi adalah demokratis, kharismatik dan militeristik. Bukan gaya kepemimpinan otoriter dan paternalistik karena pemimpin di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat menggunakan hati nurani nya untuk berkomunikasi dan berbincang dengan karyawan.

#### **4.2 Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat maka diperoleh informasi bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. *Coaching* (pembinaan)

Jika karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan melakukan kesalahan berulang kali, maka tugas pemimpin adalah mendekati diri dengan karyawan itu secara personal dengan memberikan pembinaan.

b. Memberikan alat-alat untuk memotivasi

Alat motivasi yang diberikan pemimpin Bank Syariah Indonesia sangatlah beragam, berupa: dengan cara diadakan meeting, piknik bersama setahun sekali, kegiatan promosi produk kantor dilakukan bersama-sama, pengajian setiap jumat sore yang diikuti seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Stabat, yel-yel menyanyikan mars BSM setiap pagi setelah doa pagi, berkomunikasi melalui group di HP.

c. Menyediakan kebutuhan karyawan di kantor

Dari hasil observasi, maksudnya adalah memberikan yang dibutuhkan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat untuk memperlancar pekerjaannya. Jika karyawan mendapatkan kemudahan dalam melaksanakan tugasnya, dengan begitu karyawan akan semangat saat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

1. Budaya Kerja Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp. Stabat.

Hasil wawancara dengan Bapak M. Fadli selaku Operational Staff di Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat, beliau mengatakan bahwa ia telah bekerja di perusahaan tersebut sejak tahun 2013 saat masih menjadi Bank Mandiri Syariah (BSM) hingga saat ini setelah merger 3 Bank menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Menurut beliau Implementasi Budaya Kerja adalah penerapan hal-hal atau kebiasaan yang telah berlangsung lama dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja itu sendiri, serta tidak keluar dari landasan visi dan misi perusahaan.



Hasil wawancara berikutnya adalah dengan Bapak Irwan Syahputra selaku *Pawning Appraisal* di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp. Stabat, beliau mengatakan bahwa di BSI Kcp. Stabat menerapkan 6 nilai budaya kerja bagi para karyawannya. Selain untuk memotivasi dan mendorong para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, beliau juga mengatakan penerapan tersebut dimaksudkan agar karyawan merasa memiliki budaya kerja dalam setiap melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya adalah hasil wawancara dengan Bapak M Eldian H selaku pelaksana Core Banking System (CBS) Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp. Stabat. Beliau mengatakan bahwa penerapan nilai budaya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana 6 nilai tersebut adalah amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Untuk karyawan yang tidak menerapkan budaya kerja secara baik dan benar akan diberikan hukuman (punishment) bagi yang tidak menjalankan dengan baik dan benar dan disesuaikan dengan kadar kesalahan karyawan itu sendiri, hingga diberikannya sanksi berupa surat peringatan (SP) bagi karyawan yang melakukan kesalahan berat sekali. Namun hal ini jarang sekali terjadi karena besarnya kesadaran setiap karyawan akan penerapan budaya kerja itu sendiri.

## 2. Dampak Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat.

Hasil wawancara dengan Bapak Gesang Aginta selaku Customer Service Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp. Stabat. Beliau ini telah bekerja di perusahaan tersebut sejak tahun 2014 dimana saat itu masih menjadi Bank Mandiri Syariah (BSM) hingga saat ini telah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Beliau mengatakan bahwa setelah diterapkannya budaya kerja tersebut maka timbul motivasi dalam diri untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja. Karena dengan adanya budaya kerja tersebut merasa seperti diberi dorongan semangat untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal, namun menurut beliau juga bahwa perhatian dari pimpinan perusahaan juga berdampak kepada produktivitas kerjanya.

Hasil wawancara selanjutnya adalah dengan Bapak Refan Oktriadi selaku Teller di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp. Stabat. Menurut beliau yang terjadi setelah diterapkannya budaya kerja adalah timbul motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan selalu ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dimana produktivitas kerja para karyawan mengalami peningkatan yang baik. Tidak hanya itu, beliau juga

menegaskan bahwasannya dalam menerapkan budaya kerja para karyawan tidak mengalami kesulitan, karena para karyawan menyadari akan pentingnya nilai-nilai budaya kerja tersebut, terlebih lagi untuk kemajuan perusahaan dan pengembangan diri para karyawan agar lebih baik lagi untuk kedepannya.

### 3. Kinerja kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain agar bergerak sesuai dengan kehendak pemimpin yang mengarah pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam perusahaan. Kepemimpinan juga mempunyai peran terhadap motivasi kerja karyawan yaitu dengan adanya pemimpin dapat mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan, mendorong karyawan untuk bersinergi terhadap pekerjaan, meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya, dan memberikan rasa tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Untuk itu, maka saya mengambil penelitian di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat dengan metode wawancara. Berikut merupakan hasil penelitian wawancara yang saya lakukan yaitu :

#### a. Komunikasi antara Pimpinan dengan Bawahan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Sandi Faisal selaku Pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP. Stabat sebagai berikut :

Mengenai komunikasi saya selalu berkomunikasi dengan karyawan karena hal tersebut sangat penting. Komunikasi juga selalu saya lakukan melalui pertemuan-pertemuan rutin antara karyawan baik itu saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Diluar jam kerja saya biasanya makan siang dengan beberapa karyawan, dengan begitu saya bisa berkomunikasi dengan cara yang berbeda, lebih rileks dan santai tanpa ada batasan mana pun antara pimpinan dan bawahan.

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Affani Syahputra selaku *Area Consumer Sales Financing*, menjelaskan bahwasanya :“Pimpinan selalu berkomunikasi dengan kami, baik pada jam kerja maupun diluar jam kerja. Pimpinan juga selalu memberikan kesempatan bicara dan mengemukakan pendapat pada saat rapat ataupun pada saat dalam kondisi informal. Mengenai komunikasi, saya juga selalu berkomunikasi dengan

pimpinan dengan adanya rapat atau pertemuan tersebut pimpinan selalu menanyakan pendapat kami atau meminta saran. Pimpinan tidak pernah membatasi ruang lingkup komunikasi kita, dimana kita butuh berhubungan langsung dengan pimpinan beliau siap kapan saja”.

b. Pengarahan dan Pemberian Bimbingan kepada Karyawan

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Syafrida selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, menerangkan sebagai berikut:

“Dalam hal pemberian bimbingan dan juga pengarahan kepada karyawan saya selalu memberikan bimbingan dan juga pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengaraha itu biasanya berupa arahan lisan. Contoh arahan lisan, saya mengontrol secara langsung dan memebrikan arahan-arahan yang semestinya dikerjakan oleh karyawan agar mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Saya juga membimbing karyawan agar lebih kreatif dan produktif agar mereka bisa maju, kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja para karaywan itu sendiri.”

c. Situasi Kerja yang Telah Dibentuk Pemimpin

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Syafrida selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, sebagai berikut :

“Sebenarnya saya tidak berperan sangat besar di dalam pembentukan situasi kerja di sini, karena memang situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif telah terjalin di kantor ini sebelum saya datang. Mungkin hanya ada penambahan sedikit di sana sini dari saya, penambahan itu pun saya lakukan bukan karena kondisi kerja yang tidak nyaman, yang saya lakukan itu dimaksudkan hanya untuk mendekatkan diri secara personal antara saya dan orang-orang di kantor ini.”

d. Pemberian Pengawasan dan Hukuman Terhadap Karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Syafrida selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager sebagai berikut:

“Mengenai pengawasan disini sudah menjadi tugas dan kewajiban saya memberikan pengawasan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan ini biasanya langsung saya lakukan di tempat kerja dan pada saat jam kerja, Sedangkan untuk hukuman (*punishment*) diberikan bagi karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik maupun melakukan kesalahan. Hukuman

(*punishment*) tersebut berupa surat peringatan yang diberikan kepada karyawan yang lalai dalam bekerja, bekerja tidak maksimal, dan melanggar terhadap aturan yang ada”.

e. Metode Motivasi yang Digunakan Pemimpin Untuk Hasil Maksimal

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Syafrida selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, sebagai berikut :

“Sehubungan dengan pemberian motivasi saya lebih mendekati diri secara personal dengan para karyawan saya sehingga terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua pegawai disini. Dengan mengenal lebih dalam kepada para karyawan, saya akan mengerti karakter dan kepribadian mereka satu persatu sehingga memudahkan saya untuk memberikan motivasi jika saya telah mengenal dan mendalami pribadi masing-masing karyawan saya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan sikap dan kepribadian mereka.”

f. Pemberian Penghargaan kepada Karyawan

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Sandi Faisal sebagai Branch Operation dan Service Manager selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, sebagai berikut: “Menyangkut penghargaan saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, karena dengan diberikannya penghargaan karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Adapun penghargaan itu berupa imbalan (*reward*), imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama karyawan dalam bidang pemasaran (*marketing*).”

Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Penghargaan itu dapat berupa imbalan (*reward*), imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama kepada karyawan dalam bidang pemasaran (*marketing*). Tujuan Motivasi dari pemberian penghargaan kepada karyawan yaitu agar menambah semangat kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Kinerja kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Program Pelatihan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat.

- b. Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi
- c. Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat
- c. Program Pengembangan Karyawan Dan Kompensasi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam bekerja karyawan sudah sesuai dengan berdasarkan nilai-nilai ke Islaman. Namun berdasarkan hal ini perusahaan hendaknya tidak boleh cukup puas dengan kemampuan karyawan yang ada sekarang dan harus terus menerus melakukan program pengembangan karyawan secara berkala dan memberikan kompensasi atau imbalan yang wajib diberikan sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh para karyawan secara adil dan layak. Karena hal ini menjadi faktor yang sangat amat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis program pengembangan karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dalam perspektif ekonomi islam, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja kepemimpinan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat telah terlaksana dengan baik melalui adanya program pengembangan pendidikan melalui *middle management development* program (MMDP) dan Program pelatihan melalui *one the job training, core training, classroom training* dan pelatihan kompetensi yang ada memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan pemahaman dan keahlian karyawan untuk menyelesaikan tugasnya serta pelatihan manajemen kepemimpinan dari Branch Manager terhadap karyawan-karyawan yang berada dibawah kepemimpinannya.
2. Produktivitas kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Stabat telah terpenuhi dengan baik yaitu dibuktikan dengan adanya program pengembangan pembinaan karyawan, motivasi kerja yang meningkat, terpenuhinya beban kerja yang maksimal serta standar kerja karyawan

berpusat pada Budaya Kerja Bank Syariah Indonesia yang berlandaskan asas-asas syariah Islam.

3. Kinerja kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat yaitu dilakukan dengan pengembangan karyawan dan kompensasi dalam perspektif ekonomi Islam keduanya secara keseluruhan sangat baik. Hal ini dilihat dari program pengembangan yang diterapkan memberikan peningkatan pemahaman pada karyawan sehingga memiliki sifat kafa'ah atau memiliki keahlian dalam bekerja, amanah atau dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya dan himaatulah amal atau memiliki perilaku kerja dengan baik dan kompensasi yang sudah berdasarkan kesepakatan dan kerelaan, sudah memenuhi kebutuhan dasar dan diberikan secara transparan yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing yang dikatakan sudah cukup adil dan layak, sehingga mendorong semangat karyawan untuk semakin meningkatkan produktivitas kerjanya pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin. (2018). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 1(1), 106–117. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.52166/madani.v10i1.186>
- Dirgantara, G., & Gw, S. H. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. *AT-TADBIR*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492>
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220. <https://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/269>
- Joshua Tumengkol. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1–7. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27822>
- Kepemimpinan, P., Organisasi, B., Terhadap, D. A. N. K., Poluan, J. G., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Melinda, Abdullah Sani, M. A. H. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Pembiayaan Kendaraan Dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Stabat. *Al-Sharf Al-Sharf Jurnal Ekonomi Islam*, 3(2), 156–175. <https://doi.org/https://doi.org/10.56114/al-sharf.v3i2.312>
- Muhammad Arfan Harahap. (2021). *Lembaga Keuangan Nonbank (LKNB)*. Insan Cendekia Mandiri. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Putra, A. A. B. W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar. *Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 609–625. <https://doi.org/http://journals.segce.com/index.php/JSAM/article/view/79>
- Sabila Fatiha, Fani, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan bank muamalat malang raya. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 5(November), 377–386. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9516](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516)
- Siregar, S., & Saleh, M. (2022). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Pangkalan Berandan. *JEKSya Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 263–272. <https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSya/article/view/110/106>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>
- Zusnita Muizu, W. O., Kaltum, U., & T. Sule, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>