

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bank syariah 5 tahun terakhir ini menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan. Berdasarkan hasil laporan Bank Indonesia (BI) terlihat :

Tabel 1.1
Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia

Dalam Miliar Rupiah

Indikator	2003	2004	2005	2006	2007	Agt 2008
Aset	7.958	15.236	20.880	26.722	36.538	44.340
Dana Pihak Ketiga	5.725	11.862	15.582	20.672	28.012	32.359
Pembiayaan	5.530	11.490	15.232	20.445	27.944	36.572
BUS	2	3	3	3	3	3
UUS	8	15	19	20	25	28
Jaringan Kantor ^{*)}	255	337	436	508	569	619
Office Channeling	-	-	-	456	1.195	1.409
Rekening DPK	-	956.60	1.255.88	1.992.45	2.845.82	3.849.18
		7	9	2	9	4

Sumber: Bank Indonesia

^{*)} tidak termasuk gerai muamalat

Pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia (aset, dana pihak ketiga, dan pembiayaan) melebihi angka 90% sampai dengan tahun 2004. Akan tetapi tahun 2005 mulai mengalami perlambatan pertumbuhan, walaupun pertumbuhannya masih berada pada kisaran 30%. Seiring dengan pertumbuhan ketiga indikator tersebut jumlah rekening perbankan syariah juga mengalami peningkatan, sampai bulan Agustus 2008 rekening dana pihak ketiga (DPK) berjumlah 3.849.184 dan rekening pembiayaan berjumlah 564.103.

Meskipun pertumbuhan perbankan syariah terlihat relatif fantastis, namun jika dilihat dari proporsinya terhadap perbankan nasional masih sangat kecil, sehingga kontribusinya terhadap perekonomian Indonesia belum terasa. Sampai dengan Agustus 2008 proporsi aset sebesar 2,19%, proporsi DPK sebesar 2,12%, dan proporsi pembiayaan sebesar 3,03%. Pencapaian hasil perbankan syariah ini sebetulnya sangat kontras dengan target yang dipatok oleh BI sebesar 5 % sampai akhir 2008.

Menurut hasil penelitian, tergambar penyebab tidak tercapainya target 5 % yang dipatok oleh BI diantaranya adalah *pertama*; faktor belum efektifnya sosialisasi bank syari'ah ke tengah-tengah masyarakat, *kedua*; belum optimalnya dorongan dari pemerintah, *ketiga*; rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) atau sumber daya insani (SDI) yang menjalankan perbankan syari'ah itu sendiri. Faktor belum optimalnya sosialisasi dipengaruhi oleh dorongan oleh pemerintah dan SDI. Dorongan pemerintah memerlukan waktu yang tidak pendek, perlu pengkajian dan keberanian pemerintah untuk melakukannya. Tapi persoalan SDI menyangkut ikhwal internal perbankan syari'ah dan diperlukan perhatian yang kusus untuk meningkatkan mutu SDI tersebut.

Sementara itu, Adiwarmanto A. Karim (Republika, Senin 10 Januari 2005), mengatakan bahwa perbankan syariah banyak menghadapi kendala, yang ironisnya sejumlah kendala tersebut justru datang dari pihak bank syariah sendiri tanpa harus menafikan aspek-aspek eksternal bank syariah. Adapun kendala itu diantaranya : minimnya SDI yang berkualifikasi perbankan syariah. Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar SDI bank syariah, terutama pada level menengah dan atas, adalah 'jebolan' bank konvensional dengan berbagai motif. Latar belakang ini sebenarnya tidak akan masalah jika mereka secara serius dan dengan segera mempelajari segala hal tentang bank syariah, untuk kemudian mempunyai *confidence* dan *ghirah* yang tinggi untuk menerapkannya, tanpa berkeluh kesah atas kesulitan-kesulitan yang timbul ketika konsep perbankan syariah yang benar dioperasionalkan.

Setiap insan bank syariah seharusnya paham, bahwa konsep perbankan syariah merupakan inovasi, dan setiap inovasi selalu membutuhkan penyesuaian-penyesuaian, namun penyesuaian terbesar yang paling dibutuhkan adalah justru penyesuaian 'cara berpikir' dan 'cara bersikap' pelaku inovasi itu sendiri, yaitu insan perbankan syariah. Tanpa adanya penyesuaian ini, maka sehebat apapun konsepnya, kehebatan perbankan syariah hanya ada di atas kertas dan retorika. Kita bisa memahami kesulitan sebagian dari pelaku bank syari'ah dalam upaya merubah paradigma konvensional yang terlanjur 'mendarah daging'. Namun menjadi tidak wajar bila mereka kemudian malas belajar untuk mengejar 'ketertinggalan' level paradigmanya tersebut. Mungkin merasa sudah pintar dan berpengalaman di bank konvensional membuat mereka, terutama yang ada di level atas, kurang sungguh-sungguh mempelajari perbankan syariah. Akibatnya, ghirah yang dibutuhkan untuk memikul beban berat menjalankan sistem perbankan syariah tidak muncul.

Apalagi biasanya mereka hanya mengenyam pelatihan perbankan syariah ‘kelas eksekutif’ dua tiga hari yang hanya memberikan ‘kulit luar’ ekonomi syariah dan perbankan syariah secara instan dan dijamin lulus, untuk kemudian langsung menjadi pemegang kendali dan pengambil semua kebijakan. Apalagi uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Bank Indonesia untuk direksi bank syariah belum dirancang sedemikian rupa untuk menghasilkan direksi bank syariah yang benar-benar mempunyai ghirah dan kompetensi yang tinggi. Alhasil, ketika mengelola bank syariah, mereka seringkali mengeluarkan ‘jurus-jurus’ konvensional yang terkadang melanggar kepatuhan syariah.

Memang berat menjadi seorang direktur bank syariah, sementara harus membawa organisasinya ke pencapaian visi dan misi yang idealis dan memikat umat Islam, namun kenyataannya toh target kuantitatiflah yang harus diutamakan. Maklum, direktur bank syariah pun juga harus memuaskan ownernya yang belum tentu paham esensi, visi, dan misi perbankan syariah yang sesungguhnya lebih luas dan mulia dari sekedar bisnis ansich. Akibatnya, seringkali fikiran bank syariah sebagai agen perubahan ekonomi menengah dan kecil dengan sistem yang diridhoi Allah, terpinggirkan demi mencapai target yang digariskan oleh ownernya. Beban target inilah yang akhirnya mendorong kebijakan-kebijakan bisnisnya terlalu berorientasi pada bisnis secara sempit, sehingga semakin jauh dari visi dan misi bank syariah yang telah dicanangkannya sendiri. Akibatnya, menjadikan mereka menjadi SDI yang tidak kredibel. SDI yang kredibel bukan hanya profesional dalam operasional perbankan, melainkan juga insan yang memahami, menjiwai, dan melaksanakan ajaran Islam dalam kehidupan secara kaffah.

Selain itu dewasa ini pragmatisme bisnis yang lebih dominan atas pembukaan UUS dan ekspansi BUS, juga telah menimbulkan permintaan SDI yang sangat besar. Untuk memasok SDI dipilihlah cara mudah dengan mengambil bankir dari bank konvensional untuk menjalankan bank syariah, meskipun harus diakui mereka yang direkrut itu belum begitu memahami dan menjiwai nilai-nilai Islam dan ekonomi syariah itu sendiri. Sehingga yang terjadi bankir syariah lahir dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi yang dididik secara konvensional, lalu bekerja di bank konvensional dan baru 'disyariahkan' dengan training kilat.

Statemen ini setidaknya juga dijustifikasi oleh riset yang dilakukan oleh Lembaga Manajemen PPM (2005) yang memperlihatkan problem SDI tersebut. Riset itu

menyatakan bahwa SDM yang ditempatkan pada UUS atau BUS tergolong 'S3' (sudah sangat sepuh) dan tidak produktif. Selain itu UUS menghadapi kendala mekanisme kebijakan pembinaan SDI yang masih tersentralisasi di bank konvensional induknya dengan paradigma konvensional.

Hal ini kemudian berdampak negatif, antara lain penerapan syariah Islam dalam sistem perbankan menjadi tidak kaffah. Akibatnya, pengembangan produk-produk yang benar-benar memiliki landasan syariah yang kuat dan sekaligus memiliki keandalan bisnis menjadi terhambat. Semuanya telah tercemar oleh paradigma kapitalisme dan budaya bunga. Para bankir syariah akhirnya hanya berkuat pada produk-produk konvensional, diberi imbuhan syariah dan dimodifikasi di sana-sini, selanjutnya dijual dengan label syariah. (www.stebi.ac.id)

Fakta menunjukkan bahwa pembiayaan *mudharabah* dan *musyarakah* yang seharusnya ditingkatkan malah semakin dijauhi oleh perbankan syariah dengan berbagai alasan yang sebenarnya mencerminkan sikap *avers to risk* dan *avers to effort* pelaksana bank syari'ah. Padahal produk *mudharabah* dan *musyarakah* adalah pembeda yang paling jelas, dan sekaligus posisi yang baik, bagi bank syariah ketika bersaing melawan bank konvensional. Sebaliknya pembiayaan *murabahah* justru semakin dominan secara sangat signifikan. Tentu saja, *mudharabah* dan *musyarakah* memang tidak perlu dipertentangkan dengan *murabahah*, namun praktek dengan sengaja 'memurabahahkan' pembiayaan-pembiayaan yang seharusnya berskema *mudharabah* atau *musyarakah* menunjukkan keengganan bank syariah terhadap prinsip syariah yang murni. Praktek '*mudharabah wal murabahah*' pun sebenarnya bisa berpotensi melintir karena ketiadaan kontrol kepatuhan syariah yang cukup di level *murabahahnya*.

Selain fakta di atas krisis SDI ini juga memunculkan eksek negatif dalam praktik operasional bank syari'ah. Contoh eksek tersebut dapat dilihat dari munculnya 'rahasia umum' yang beredar di masyarakat penggiat ekonomi syariah tentang pimpinan sebuah bank syariah yang sering dengan tega memarahi pegawai di depan orang banyak, ada bank syariah yang tidak mewajibkan karyawan wanitanya yang jelas-jelas Muslimah berbusana muslimah, serta ada eksekutif perbankan syariah yang merasa wajib mendapatkan fasilitas mobil kelas satu sekelas Mercedes Bens, seperti halnya eksekutif perbankan konvensional.

Harus diakui, pengetahuan dan pemahaman SDI yang kurang memadai atas label syariah yang diusung institusinya kerap menimbulkan sejumlah penyimpangan dalam

operasional bank syariah. Banyak bank bernapaskan syariah, tetapi masyarakat di dalamnya masih belum mampu memaknai konsep syariah. Padahal, konsep *Good Corporate Governance* (GCG) seharusnya menjadi senyawa yang meleburkan sikap jujur (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), menyampaikan (*tabligh*), pandai dan cerdas (*fathonah*), serta selalu konsisten (*istiqomah*) dalam nilai-nilai yang dibawa bank syariah.

Pada dasarnya penyatuan sikap-sikap di atas menjadi senyawa tidak akan terwujud jikalau pelaksana bank syari'ah belum menjalankan secara kaffah eksistensi dia melakukan kerja tersebut. Untuk memahami eksistensi tentu harus terlebih dahulu mengerti dengan nilai-nilai keagamaan (*spiritualitas*). Spiritualitas menurut Agustian (2007) merupakan pemaknaan terhadap eksistensi kehidupan. Manusia diciptakan sesuai dengan fiman Allah SWT :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥١﴾

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.(QS. Az-Zariad;51;56).

Eksistensi penciptaan manusia di muka bumi hanya untuk mengabdikan pada sang pencipta yaitu Allah SWT, sehingga setiap apa yang ia lakukan semuanya semata-mata adalah untuk mencari keridhoannya.

Bagi pegawai yang memegang teguh eksistensi ini akan menjadikan pekerjaannya sebagai manifestasi dari pengabdian kepada Allah SWT. Pada bagian ini hati akan lebih banyak berperan ketimbang akal pikiran. Menurut Cooper, seperti yang dikutip oleh Agustian (2007;7) Hati mengaktifkan nilai-nilai kita yang terdalam, mengubahnya dari sesuatu yang kita pikir menjadi sesuatu yang kita jalani. Hati mampu mengetahui hal-hal mana yang tidak boleh, atau tidak dapat diketahui oleh pikiran kita. Hati adalah sumber keberanian dan semangat, integritas serta komitmen. Hati adalah sumber energi dan perasaan mendalam yang menurut kita untuk melakukan pembelajaran, menciptakan kerja sama, memimpin serta melayani. Hati nurani menjadi pembimbing terhadap apa yang harus ditempuh dan apa yang harus diperbuat dan inilah yang dimaksud dengan spiritualitas. Makanya pegawai yang bekerja dengan dorongan spiritualitas akan selalu serius, jujur, disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Begitu pula dengan pimpinan bank syari'ah, jikalau pimpinan bank syari'ah memegang eksistensi ini, tentunya segala apa yang ia kerjakan akan selalu mereka

pandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dan menurut Al-Mubarak, pemimpin yang telah melandasi prilakunya dengan nilai-nilai keagamaan akan dengan mudah mewujudkan pemimpin yang kredibel. Adapun pemimpin yang kredibel menurutnya memiliki aqidah yang kuat (*aqidah salimah*), memiliki wawasan yang luas, memiliki akhlak yang mulia (*akhlakul karimah*) dan memiliki kecakapan managerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam urusan-urusan duniawi. Pemimpin yang seperti ini menurutnya juga, akan menjadi tauladan bagi bawahannya.

Ketauladanan akan menjadi daya pendorong tersendiri bagi bawahan dalam bekerja. Daya pendorong merupakan bentuk lain dari motivasi. Merujuk pada makna motivasi yang dikemukakan oleh Widjaja (1986 ; 69) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara Flippo (1984 ; 392) berpendapat bahwa *Motivation is a skill in aligning employe and organizational interest so that behavior result in achievement of employe want simultaneously with attainment of organizational objectives*. Terjemahannya berarti motivasi merupakan suatu kecakapan dalam menyelaraskan kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi dengan demikian keinginan pegawai sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pemaknaan terhadap motivasi ini berarti bahwa sebuah perusahaan harus memenuhi kebutuhan para pegawainya baik secara individu maupun kelompok sesuai dengan kemampuan perusahaan, sehingga pegawainya dapat meningkatkan kinerja demi kepentingan perusahaan.

Selain itu akhir-akhir ini berkembang pula training-training untuk pengembangan SDM. Ada training untuk memacu kecerdasan spiritualitas seperti yang di lakukan Ary Ginanjar dengan ESQnya, ada juga training untuk membangkitkan motivasi seperti weekend seminar yang dilakukan perusahaan dengan mendatangkan seorang motivator, dan ada juga training untuk pengembangan kepemimpinan seperti pelatihan-pelatihan dasar kepemimpinan. Training-training ini semuanya ditujukan untuk meningkatkan SDM yang berujung pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan pemikiran diatas, tergambar hubungan antara Spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada bank syari'ah. Hubungan antara ketiga variabel itu dengan kinerja menjadi fokus penelitian ini. Sejalan dengan itu, maka penelitian ini diberi judul *Hubungan spritualitas, motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada bank syari'ah*.

1.2 Rumusan Masalah

Dewasa ini SDI yang bekerja pada bank syari'ah banyak direkrut dari bankir yang sebelumnya bekerja pada bank konvensional, harus diakui kebanyakan dari mereka belum begitu memahami dan menjiwai nilai-nilai Islam dan ekonomi syariah itu sendiri. Sehingga yang terjadi bankir syariah lahir dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi yang dididik secara konvensional, lalu bekerja di bank konvensional dan baru 'disyariahkan' dengan training kilat. Akibatnya bank syari'ah dinilai oleh sebagian nasabahnya tidak jauh berbeda dengan bank konvensional. Secara teori semestinya bank syari'ah lebih bagus dalam hal managerial dan pelayanan jika dibandingkan dengan bank konvensional. Hal ini dikarenakan mereka menjadikan Al qur'an dan Sunnah sebagai acuan dasar. Tapi dalam pelaksanaan dilapangan terlihat bahwa bank syari'ah dalam hal managerial dan pelayanan masih jauh dari harapan nasabah bahkan lebih buruk dari bank konvensional.

Dalam Islam kita disuruh bekerja dengan sungguh-sungguh (*mujahadah*), seperti terdapat dalam firman Allah SWT Surat Al-Ankabut ayat 69 yang artinya: *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik (Q.S;29;69)*. Dalam prakteknya banyak diantara pegawai yang kinerjanya sangat tergantung pada apa yang didapatkan dari pekerjaannya, contohnya mengharapkan gaji, reward, bonus, sanjungan, pujian dan lain-lainnya. Ketika semua itu tidak mereka dapatkan sesuai dengan kehendak mereka, maka mereka cenderung bekerja dengan bermalas-malasan dan asal-asalan, sehingga akan berpengaruh pada kinerja individu pada khususnya dan kinerja bank pada umumnya.

Disisi lain pola komunikasi antara pimpinan dan pegawai bank syari'ah masih kurang efektif. Hal ini bisa dilihat dari adanya pimpinan sebuah bank syariah yang dengan tega memarahi pegawainya di depan orang banyak. Dari beberapa hal diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah tersebut akan berpengaruh terhadap pencitraan bank syari'ah. Buruknya pencitraan akan mengurangi kepercayaan masyarakat untuk menggunakan jasa bank syari'ah. Menurunnya kepercayaan masyarakat akan membuat dana yang terkumpul pada bank syari'ah relative kecil, walaupun menurut data statistik asset bank syari'ah terus menunjukkan peningkatan, tapi tidak secara signifikan jika dibandingkan dengan persentase penduduk Indonesia yang muslim.

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah pada tesis ini adalah bahwa sesungguhnya dengan konsep syariah yang “*kaffah*”, semestinya kinerja bank syariah dalam hal manajerial dan pelayanan kepada nasabah lebih baik jika dibandingkan dengan bank konvensional. Namun dalam pelaksanaan dilapangan terlihat bahwa bank syariah dalam hal manajerial dan pelayanan masih jauh dari harapan nasabah. Sehingga diperlukan penelitian tentang hubungan spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan terhadap pengaruh peningkatan kinerja pegawai pada bank syari’ah.

Dari perumusan masalah diatas, penelitian ini bermaksud untuk menjawab pertanyaan penelitian berikut ini:

3. Bagaimanakah hubungan spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bank syari’ah ?
4. Apakah terdapat hubungan langsung dan tidak langsung (variable antara) antara variable spiritualitas, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bank syari’ah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang diteliti diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bank syari’ah.
2. Untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung (variable antara) antara variable spiritualitas, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bank syari’ah.

1.4 Manfa’at Penelitian

Manfa’at dari penelitian ini adalah ;

- a. Sebagai masukan bagi pihak manajemen perbankan syari’ah di Indonesia dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi bank syari’ah dalam menunjuk pimpinan atau dalam menempatkan pegawai pada posisi tertentu dalam lingkungan bank syari’ah.
- c. Memberikan masukan bahwa spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja suatu bank syari’ah.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menjaga konsistensi tujuan penelitian ini, serta memudahkan proses penelitian dalam mendapatkan jawaban yang maksimal maka dalam penulisan penelitian ini dibuat batasan masalah sebagai berikut:

3. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan ke pegawai-pegawai Bank Syari'ah Mandiri (BSM), dan Bank Mu'amalat Indonesia (BMI), dengan ruang lingkup penelitian di wilayah DKI Jakarta.
4. Penelitian ini hanya membahas hubungan/pengaruh variable spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bank syari'ah

1.6 Kerangka Teoritis (*Theoretical Framework*)

Berlandaskan pada teori yang dikemukakan oleh Gibson (1987), yang mengemukakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya :

- a. *Faktor individu* : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. *Faktor psikologis* : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. *Faktor organisasi* : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

Mengacu pada teori Gibson ini, variable spiritualitas dapat digolongkan pada faktor individu. Individu menjadi penentu paling awal dalam menciptakan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999;30) yang mengatakan bahwa kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu-individu anggota organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Bila kinerja individu (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi/perusahaan itu juga baik. Karena individu seorang muslim dilandasi oleh setiap yang ia lakukan adalah sebagai bentuk ibadah, maka seorang muslim dalam setiap pekerjaannya akan bersungguh-sungguh dan selalu memegang prinsip profesionalitas dalam pekerjaannya.

Sementara itu motivasi termasuk dalam faktor psikologis, karena motivasi merupakan sesuatu yang menjadi penggerak seseorang untuk tetap bersemangat dalam pekerjaannya dan hal demikian bersifat psikis. Penggerak bisa berasal dari keinginan

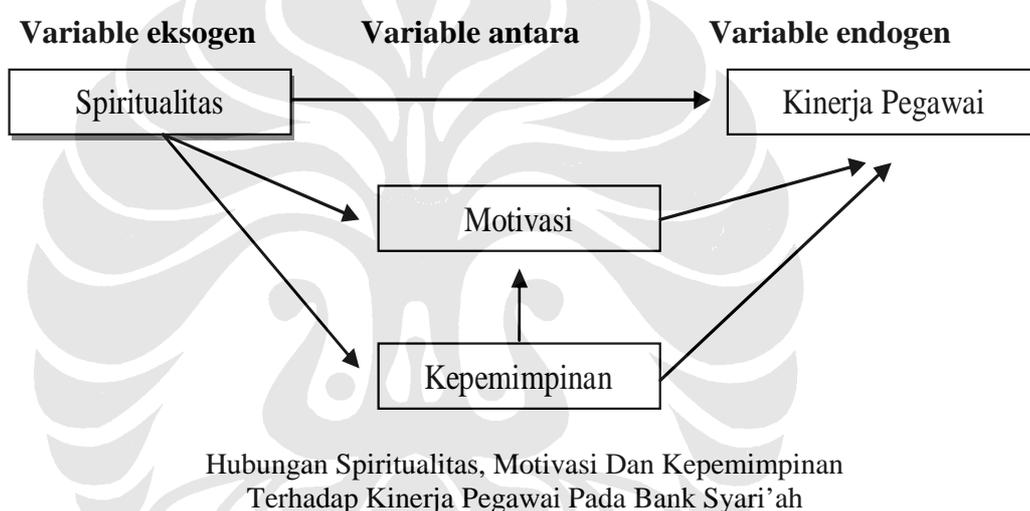
mendapatkan reward, gaji yang tinggi, penghargaan dari management, faktor keluarga dan lain-lain. Sedangkan kepemimpinan tergolong dalam faktor organisasi, hal ini didasari pada pimpinan management dalam sebuah organisasi yang berperan besar dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Seorang pimpinan sangat menentukan pencapaian target perusahaan.

Kemudian Goleman (2000;9) juga berpendapat bahwa seorang pemimpin tidak hanya membimbing dan menuntut tapi juga memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mengeluarkan upaya terbaiknya bagi organisasi. Menurutnya juga tugas seorang pemimpin sangat erat hubungannya dengan emosi. Membangkitkan “emosi” pegawai adalah merupakan salah satu tugas dari seorang pimpinan. Seirama dengan Golmen, Stoner (dalam Yusanto, 2003;173) juga mengemukakan bahwa ada dua gaya kepemimpinan yang sering digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, yaitu : gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja bermakna pemimpin berusaha mendorong dan memotivasi pekerjanya untuk bekerja dengan baik. Mereka mengikut sertakan pegawainya dalam mengambil suatu keputusan yang menyangkut tugas. Dengan demikian hubungan antara pimpinan dengan pegawai dapat menjadi akrab, saling percaya dan saling menghargai. Jadi merujuk dari kedua pendapat ini sorang pimpinan memiliki pengaruh terhadap penguatan motivasi pegawai.

Selain itu Hafiduddin (2003;5) menerangkan pula tentang adanya hubungan antara spiritualitas dengan kepemimpinan. Baik buruknya sorang pemimpin sangat tergantung pada kepribadian pemimpin tersebut. Jika kepribadian yang membentuk pemimpin itu baik, maka organisasi/perusahaan yang dipimpinnya akan mengalami kesuksesan. Dalam membentuk kepribadian menurut Hafiduddin, dibutuhkan nilai-nilai spiritualitas. Nilai-nilai spiritualitas (*ketauhitan*) dibentuk dari pemaknaan mereka terhadap eksistensi penciptaanya. Adapun eksistensi penciptaan manusia seperti yang termuat dalam Al-qur'an (Az-Zhariad;51;56) adalah untuk mengabdikan kepada yang menciptakannya yaitu Allah SWT. Wujud pengabdian kepada Allah adalah dengan cara menjadikan segala apa yang dilakukan semata-mata untuk beribadah kepada Allah SWT. Makanya jikalau seorang pemimpin telah dilandasi dengan nilai ini, ia akan menjadikan kekuasaan yang ada padanya sebagai amanah dan ia akan menjalankan amanah tersebut sesuai dengan garis syari'at.

Berdasarkan teori di atas, maka dalam penelitian ini dapat disusun kerangka konseptual penelitian. Spiritualitas selain memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, juga berpengaruh terhadap motivasi dan kepemimpinan. Seterusnya motivasi selain mempengaruhi kinerja, juga dipengaruhi oleh spiritualitas dan kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan di samping mempengaruhi motivasi dan kinerja, juga dipengaruhi oleh spiritualitas. Pola hubungan ini bisa digambarkan seperti di bawah ini :

Gambar 1.1
Pola hubungan antar variable



1.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

- f. H_0 : Tidak terdapat hubungan positif antara spiritualitas dengan kinerja pegawai bank syari'ah
 H_1 : Terdapat hubungan positif antara spiritualitas dengan kinerja pegawai bank syari'ah
- g. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai bank syari'ah
 H_1 : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai bank syari'ah
- h. H_0 : Tidak terdapat hubungan positif kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada bank syari'ah.

H_1 : Terdapat hubungan antara positif kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada bank syari'ah

i. H_0 : Tidak terdapat hubungan positif antara variabel spiritualitas dengan variabel kepemimpinan.

H_1 : Terdapat hubungan positif antara variabel spiritualitas dengan variabel kepemimpinan.

j. H_0 : Tidak terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi.

H_1 : Terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi.

1.8 Metode Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel spiritualitas, motivasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai pada bank syari'ah. Variabel ini diukur dengan menggunakan data yang diambil lewat kuesioner. Sedangkan estimasi penelitiannya dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis models*). *Path analysis* berfungsi untuk mengetahui akibat langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel yang diteliti.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada bank syari'ah. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program Excel dan AMOS versi 5.

1.9 Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I : Merupakan pendahuluan dari tesis, di dalamnya diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka penelitian, hipotesis, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

Bab II : Berisikan landasan teori yang berkaitan dengan spiritualitas, motivasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai pada bank syari'ah serta penjelasan pola hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Selain itu bab ini juga

dilengkapi dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan yang kemudian dijadikan referensi.

- Bab III : Mencantumkan metodologi penelitian yang menjelaskan tentang data dan alat analisis data serta model yang digunakan dalam penelitian.
- Bab IV : Membahas dan menganalisis hasil penerapan model yang berkaitan dengan permasalahan, memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.
- Bab V : Bagian ini memuat kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data yang telah dilakukan.

