

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI SYARIAH
DI KOTA PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih Gelar Sarjana Perbankan Syari'ah (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

Fitrah Yanti M.

13.16.15.0030

Di bawah Bimbingan

1. Muzayyanah Jabani, ST., M.M.
2. Burhan Rifuddin, S.E., M.M.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALOPO**

2017

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI SYARIAH
DI KOTA PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih Gelar Sarjana Perbankan Syari'ah (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

Fitrah Yanti M.

13.16.15.0030

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

PALOPO

2017

ABSTRAK

Fitrah Yanti M., 2017 : *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah di Kota Palopo*. Pembimbing I: Muzayyanah Jabani, ST., MM. Pembimbing II: Burhan Rifuddin, S.E., M.M.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Pemasalahan pokok yang diteliti adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah di Kota Palopo. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah di kota palopo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI syariah di kota palopo sebanyak 11 orang. Sampel yang diambil sebanyak 11 orang dengan teknik penarikan sampel menggunakan *Total Sampling* dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Metode pengumpulan data dengan metode angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari jumlah responden. Dan menggunakan alat ukur berupa uji validitas (0,30) dan uji reabilitas (0,60). Selanjutnya dengan menggunakan analisis data yaitu analisis regresi linear berganda , uji F (simultan), uji T (parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian berdasarkan data yang diolah menggunakan analisis data dengan menggunakan SPSS 15 digambarkan kedalam persamaan regresi linear berganda, $Y = 1,551 + 0,081X_1 + 1,008X_2$, pada uji F hitung bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, uji T hitung dan analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo dengan nilai probabilitas (sig.) $0,700 > 0,05$, dan pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,659 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,659 atau 65,9% dan sisanya sebesar 0,341 atau 34,1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi berjudul : *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Di Kota palopo”*

Yang ditulis oleh

Nama : Fitrah Yanti M.

NIM : 13.16.15.0030

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Palopo, Juli 2017

Penguji I,

Penguji II,

Dr. Hj. Ramlah M, M.M
NIP. 196102081994032001

Zainuddin S.S.E., M. Ak.
NIP. 197710182006041001

NOTA DINAS PENGUJI

Hal : Skripsi

Palopo, Juli 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

P a l o p o

Assalamu' Alaikum Wr.Wb.

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Fitrah Yanti M.

NIM : 13.16.15.0030

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Di Kota Palopo”*

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.

Penguji I

Dr. H. Ramlah M, M.M.
NIP.196102081994032001

NOTA DINAS PENGUJI

Hal : Skripsi

Palopo, Juli 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

P a l o p o

Assalamu' Alaikum Wr.Wb.

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Fitrah Yanti M.

NIM : 13.16.15.0030

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Di Kota Palopo”*

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.

Penguji I

Zainuddin S, S.E., M.Ak.
NIP.1977100182006041001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul : *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Di Kota palopo”*

Yang ditulis oleh

Nama : Ftrah Yanti M.

NIM : 13.16.15.0030

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Palopo, Juli 2017

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Muzayyanah Jabani, ST., MM
NIP. 19750104 2 00501 2 003

Buran Rifuddin. S,E M.M.
NIP. 1967031198031011

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Palopo, 30 Juli 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu' Alaikum Wr.Wb.

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Fitrah Yanti M.

NIM : 13.16.15.0030

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : ***“Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Di Kota palopo”***

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I

Muzayvanah Jabani, S.T., MM
NIP. 19750104 200501 2 0003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Palopo, Juli 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu' Alaikum Wr.Wb.

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : **ALISKA RAMDAYANI**

NIM : 13.16.15.0007

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : ***Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan(Studi kasus pada BRI Syariah kota Palopo).***

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing II

Buran Rifuddin. S,E M.M.

NIP. 19670311998031011

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitrah Yanti M.
NIM : 13.16.15.0030
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan / karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian skripsi ini adalah karya saya sendiri, kutipan yang ada ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya, bilamana di kemudian hari terbukti saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 31 Juli 2017

Yang membuat pernyataan

FITRAH YANTI M.
NIM. 13.16.15.0030

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العلمين والصلاة والسلام على اشرف ال الانبياء والمرسلين وعلى
اله واصحابه ومن تبعهم باحسان اليوم الدين اما بعد

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah swt. atas segala limpahan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam bentuk yang sederhana, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad saw., keluarga, dan para sahabatnya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima masukan, bantuan, bimbingan, petunjuk-petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang kesemuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Terkhusus untuk orang tua tercinta, Ayahanda Muh. Zaenuddin dan Nurbaeti, yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, merawat dengan penuh kasih sayang, tak kenal putus asa hingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini.
2. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo dan Dr. Rustan S, M.Hum, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Hubungan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE. MM., selaku Wakil Rektor II Bidang Keuangan dan Dr.

Hasbih, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah berusaha meningkatkan mutu perguruan tinggi tersebut sebagai tempat menimba ilmu pengetahuan dan telah menyediakan fasilitas sehingga dapat menjalani perkuliahan dengan baik.

3. Dr. Hj. Ramlah Makulasse, MM., selaku Dekan Fakultas Perbankan Syariah, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Takdir, SH., MH., Wakil Dekan II Bidang Administrasi, Dr. Rahmawati, M.Ag., dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan, Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.,
4. Zainuddin S. SE., M.Ak., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan beserta para dosen, asisten dosen Prodi Perbankan Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Perbankan Syariah.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Dr. Masmuddin, M.Ag., beserta staf yang telah menyediakan buku-buku/literatur untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Muzzayanah Jabani, ST., MM., dan Burhan Rifuddin, S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing I dan II yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas ekonomi dan bisnis Islam IAIN Palopo, yang selama ini memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan serta dukungan moril kepada penulis.
8. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam IAIN Palopo atas pelayanan dan kesabarannya kepada penulis

9. Teman-teman Perbankan Syariah, terkhusus bagi teman-teman Perbankan Syariah A angkatan 2013, antara lain, Abdul Rasyid Ridho Latuconsina, Aan Fath Tarmin, Aprilianty Sasmita, Aliska, Arni, Hismi, Dinda Sulistia Sari, Citra Darmayanti, Ferina Intan Mutia, juga teman-teman yang tidak disebutkan namanya satu persatu, yang telah banyak membantu serta bekerja sama selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2013 hingga sekarang.

Mudah-mudahan bantuan, motivasi, dorongan, kerja sama, dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak di sisi Allah swt.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah swt. menuntun ke arah jalan yang benar dan lurus.

Palopo, 31 Juli 2017

Penulis,

Fitrah Yanti M.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Judul	
Pengesahan Skripsi	
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	i
Prakata.....	ii
Persetujuan penguji.....	v
Nota dinas penguji.....	vi
Persetujuan Pembimbing.....	viii
Nota Dinas Pembimbing.....	x
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Abstrak.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Hipotesis.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Definisi Operasional.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Kajian Teori.....	9
1. Gaya Kepemimpinan.....	9
a. Pengertian Pimpinan.....	9
b. Ciri-ciri Pemimpin Menurut Islam.....	12
c. Prinsip Kepemimpinan.....	14
d. Fungsi Kepemimpinan.....	17
e. Teori-terori Kepemimpinan.....	18
f. Macam-macam gaya Kepemimpinan.....	19
g. Karakter Pemimpin.....	20
2. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Tujuan Pemberian Motivasi.....	22
c. Metode dan Bentuk Pemberian Motivasi.....	22
d. Kebutuhan dan Teori Motivasi.....	24
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	26

f. Perlunya Motivasi Kerja	27
3. Kinerja.....	27
a. Pengertian Kinerja.....	27
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan.....	31
c. Karakteristik Kinerja Karyawan	32
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	32
c. Kerangka Fikir	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Waktu dan Tempat Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Sumber Data.....	36
E. Variabel Penelitian	37
F. Pengukuran Variabel penelitian	38
G. Teknik Pengumpulan Data.....	38
H. Uji Validitas dan Reabilitas	38
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reabilitas.....	41
I. Teknik Analisis Data	42
1. Analisis Deskriptif	42
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Multikolinearitas	43
c. Uji Heteroskedastisitas	43
d. Uji Autokorelasi	43
3. Uji Hipotesis	44
a. Analisis Regresi Linier Berganda	44
b. Uji-f (simultan).....	45
c. Uji-t (parsial).....	45
d. Analisis Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Umum BRI Syariah KCP Palopo	46
1. Perkembangan Bank Syariah	47
2. Struktur Organisasi	48
3. Visi dan misi	48
A. Analisis Deskriptif	50
1. Karakteristik Identitas responden.....	50
a. Menurut Jenis Kelamin	51
b. Karakteristik Responden Menurut Umur	52
c. Karakteristik Responden Lamanya Bekerja.....	52

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	53
2. Analisis dan Pembahasan Deskriptif variabel.....	54
a. Variabel Gaya Kepemimpinan.....	55
b. Variabel Motivasi Kerja.....	57
c. Variabel Kinerja Karyawan.....	59
B. Uji Asumsi Klasik.....	63
1. Uji Normalitas.....	63
2. Uji Multikolinearitas.....	63
3. Uji Heteroskedastisitas.....	64
4. Uji Autokorelasi.....	65
C. Uji Hipotesis.....	65
1. Analisis regresi Linear berganda.....	65
2. Uji F (Simultan).....	67
3. Uji T (Parsial).....	67
4. Analisis Koefisien determinasi.....	68
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Uji validitas variabel gaya kepemimpinan.....	39
Tabel 1.2 Uji validitas variabel motivasi kerja	40
Tabel 1.3 Uji validitas variabel kinerja karyawan	40
Tabel 1.4 Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan	41
Tabel 1.5 Uji reliabilitas variabel motivasi kerja	41
Tabel 1.6 Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan	42
Tabel 2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	51
Tabel 2.2 karakteristik responden berdasarkan umur	52
Tabel 2.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	52
Tabel 2.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	53
Tabel 3.1 Tanggapan responden sifat	55
Tabel 3.2 Tanggapan responden kebiasaan.....	55
Tabel 3.3 Tanggapan responden tempramen	56
Tabel 3.4 Tanggapan kepribadian	56
Tabel 3.5 Tanggapan responden semangat kerja	57
Tabel 3.6 Tanggapan responden tanggung jawab	58

Tabel 3.7 Tanggapan responden insentif	58
Tabel 3.8 Tanggapan responden kualitas	59
Tabel 3.9 Tanggapan responden kuantitas	60
Tabel 3.10 Tanggapan responden ketepatan waktu	60
Tabel 3.11 Tanggapan responden evektifitas.....	61
Tabel 3.12 Tanggapan responden kemandirian	62
Tabel 4.2 Hasil uji multikolinearitas	63
Tabel 4.4 Hasil uji autokorelasi	65
Tabel 5.1 Hasil analisis regresi linear berganda.....	65
Tabel 5.2 Hasil uji F.....	67
Tabel 5.3 Hasil uji T.....	68
Tabel 5.4 Hasil koefesien determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka pikir.....	34
Gambar 2.1 Struktur organisasi BRI Syariah palopo.....	48
Gambar 3.1 Uji normalitas.....	63
Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai human capital, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktifitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif.¹

Oleh karena itu Bank BRI syariah di kota palopo yang mengandalkan tingkat kinerja pegawainya maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan dan peningkatan kinerja pegawai. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

¹ Djejendra. *Karyawan adalah modal perusahaan* ?www.djajendra.com.(diunduh tanggal 3September 2016).

pegawai diantaranya gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dan faktor motivasi kerja pegawai.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.²

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Hal ini berarti pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

² Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, (Cet.I; Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 197.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan secara tidak langsung akan mendukung peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dengan semakin meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung membuat perusahaan semakin berkembang menjadi baik, kinerja pegawai harus menjadi bagian terpenting bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik. Kinerja pegawai sangat bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan tersebut, Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Drs. Malayu S.P. Hasibuan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan.³

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

³ Ibid., h. 219.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di bank BRI syariah kota palopo motivasi kerja pegawai dinilai kurang. Hal ini terbukti dari adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, selain itu berdasarkan keterangan pegawai bahwa terdapat pegawai salah satu mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat pada waktunya. Oleh karena itu sangat di butuhkan motivasi yang sangat baik untuk dapat mengembangkan kemampuan bekerja para karyawan menjadi semakin baik lagi kedepannya.

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu calon peneliti tertarik untuk mengangkat judul yaitu ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Di Kota Palopo”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aryawan pada bank BRI syariah di kota palopo ?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta emperis yang diperoleh melalui pengumpulan data jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai

jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belyum jawaban emperik, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan tumusan buipotesis sebagai berikut.

Ho : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo.

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah :

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

F. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut.⁴

Untuk mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah pembahasan, maka penulis menguraikan secara singkat defenisi operasional variabel yaitu:

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strartegi yang di sukai dan sering diterapkan oleh pimpinan.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

⁴ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), h. 152.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu yang relevan

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghadiri anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

1. Sigit Prasetyo (2014), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada hotel berbintang di Yogyakarta)”. Yang pada intinya menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dengan metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.¹
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *intervening* sedangkan penelitian ini bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan persamaan penelitian adalah ingin mengetahui kinerja karyawan.
2. Susi Oktaviana, (2015), dengan penelitian yang berjudul ”Persepsi tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja

¹ Sigit Prasetyo, *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Berbintang Di Yogyakarta)*, (Skripsi Sarjana Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).

karyawan Di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) surakarta *branch office*². Yang pada intinya menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan metode penelitian menggunakan kuantitatif asosiatif.²

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) surakarta *branch office* sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota Palopo. Sedangkan persamaan penelitian ini adalah ingin mengetahui kinerja karyawan.

² Susi Oktaviana, *Persepsi Tentang Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Sukarta Branch Office*, (Skripsi Sarjana Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015).

B. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Pimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.³

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

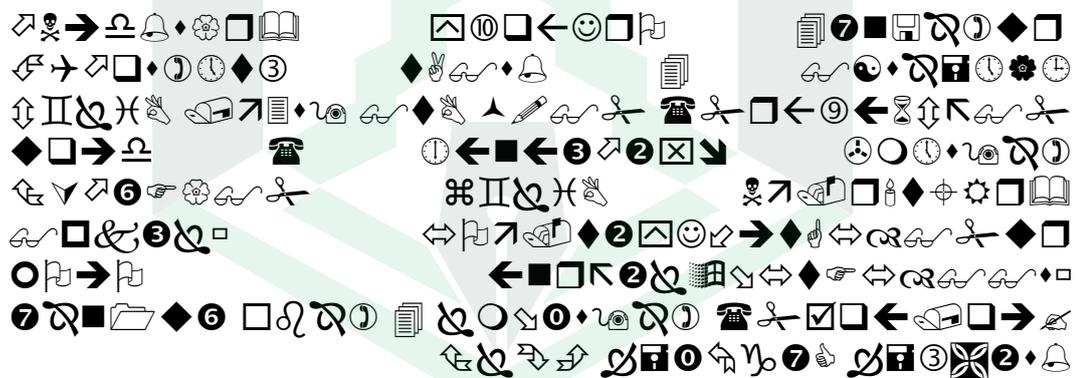
Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Manajer adalah seseorang yang mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

³ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, (Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010), h. 12.

Jadi, pimpinan itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya, dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.⁴

Didalam konsep kepemimpinan pemakaian konsep pengaruh mempengaruhi memperlihatkan langkah ke arah keadaan umum dan abstraksi, sehingga secara tidak langsung menyatakan adanya pengaruh yang mengubah tingkah laku. Disini terlihat adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut yang mana secara tidak dapat dilakukan juga dalam praktek kepemimpinan yang akan mempengaruhi tingkah laku kelompok dan aktivitas kelompok dan pada waktunya anggota kelompok akan mempertanggungjawabkan tindakannya pada pemimpin, sebagaimana firman Allah swt dalam surat Huud (11) ayat 61 yang berbunyi:



Terjemahnya :

Dan kepada Tsamud (Kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. dia Telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, Karena itu mohonlah ampunan-Nya, Kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)".⁵

⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*, (Cet I; Jakarta : Bumi Aksara), h. 42-43

⁵ Veithzal Rivai, *Kiat Pemimpin Dalam Abad ke-21* (Cet I; Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004), h. 12.

Jelaslah kata *leadrship* merupakan muatan-nilai. Kita biasanya memikirkan kita tersebut dengan positif, yaitu seseorang mempunyai kapasitas khusus. Senagiam besar dari kita akan menjadi seorang “pemimpin” dari pada seorang “manajer”, atau seseorang “pemimpin” dari pada seorang “politikus”. Sering kata *leadership* mengacu pada peran dari pada perilaku.

Ada banyak definis tentang kepemimpinan. Tetapi bagi kita, secara mendasar *leadrship* berarti mempengaruhi orang. Ini merupakan definisi yang luas dan termasuk di dalamnya bermacam macam perilaku yang di perlukan untuk mempengaruhi orang lain. Sebagian besar perspektif *leadership* memandang pemimpin sebagai sumber pengaruh. Pemimppin dalam memimpin pada dasarnya mempengaruhi dan para pengikut mengikuti sebagai pihak yang dipengaruhi.⁶

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono: 2008 menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Kepribadian

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sifat

Sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang

⁶ Ibid, h. 64

dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.⁷

b. Ciri-ciri Pemimpin Menurut Islam

Rasulullah saw. Dalam haditsnya bersabda menyatakan bahwa pemimpin suatu kelompok ada pelayan pada kelompok tersebut. Sehingga sebagai seorang pemimpin hendaklah dapat dan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas. Beberapa ciri yang penting menggambarkan kepentingan Islam adalah sebagai berikut:

1. Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah swt.

⁷ Adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/gaya-kepemimpinan-menurutpara-ahli.html?m=1 (diunduh pada tanggal 3 mei 2017).

2. Terikat pada tujuan, seseorang pemimpin ketika di beri amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
3. Menjunjung tinggi syariah dan akhlak islam, seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan Islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syariah. Waktu ia melaksanakan tugasnya ia harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berhadapan dengan golongan posisi atau orang-orang yang tidak sepaham.
4. Memegang teguh amanah, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah swt yang di sertai oleh tanggung jawab. Al-qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah swt. Dan selalu menunjukkan sikap baik kepada orang yang dipimpinya.
5. Tidak sombong, menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil, karena yang besar dan maha besar hanya Allah swt, sehingga hanya Allah-lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.
6. Disiplin, konsisten dan konsekuen, Disiplin, konsisten dan konsekuen merupakan ciri kepemimpinan dalam Islam dalam segala tindakan, perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional akan memegang teguh terhadap janji, dan perbuatan yang

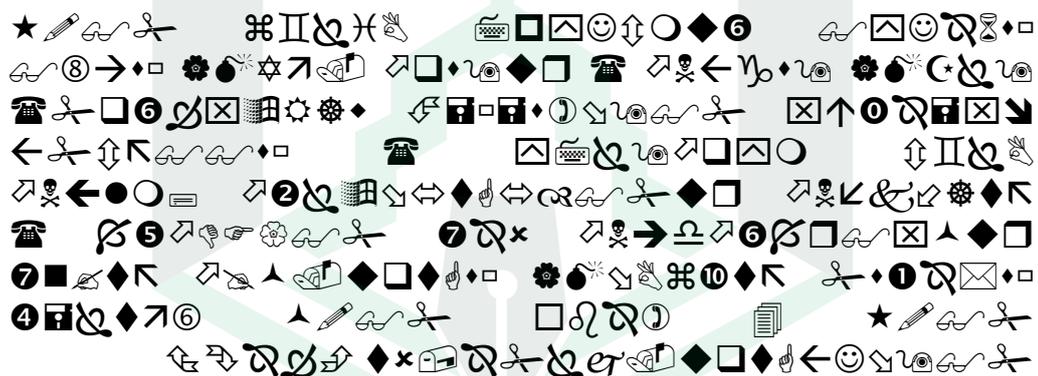
dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah swt mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha untuk menyembunyikannya.⁸

c. Prinsip Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut islam, yaitu musyawarah, adil, dan kebebasan berpikir.

1. Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan islam. Al-qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.



Terjemahnya :

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka. Mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah bagi mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada_Nya. (Ali-Imran) (3): 159).

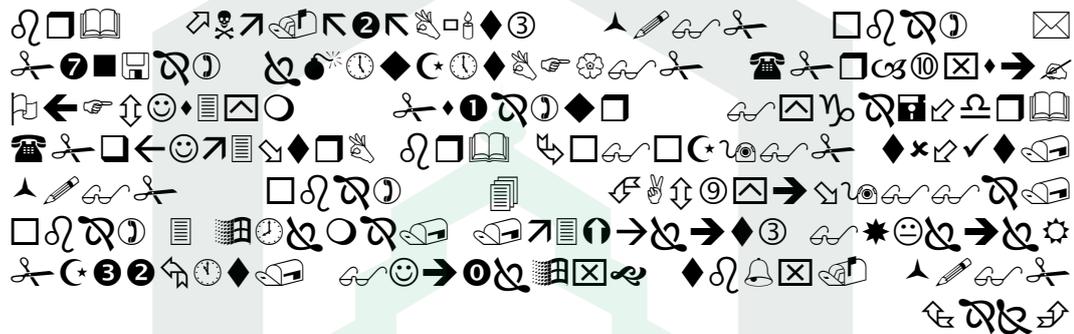
Melalui musyawarah kemungkinan seluruh komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, dan sementara itu pada

⁸ Ibid ., h. 72-74.

saat yang sama musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula.

2. Adil

Pemimpin sepatuhnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan, strata di masyarakat ataupun agama. Al-qur'an memerintahkan setiap muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka.



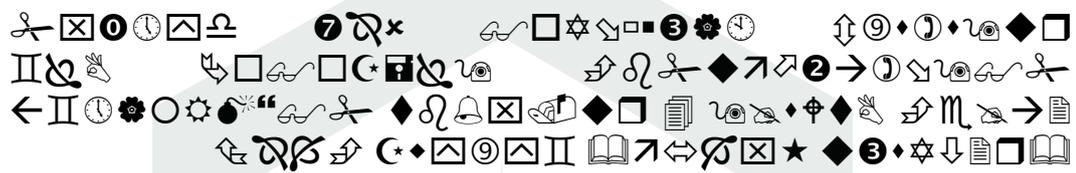
Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (An-nisa (4): 58)

Selain memegang teguh prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga sepatutnya mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komis arbitrase untuk menyelesaikan berbagai perebedaan atau sengketa dalam kelompok itu. Anggota-anggota lembaga tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang bepengatuhan, arif dan bijaksana.

3. Kebebasan berpikir

Akibat manusia tidak mengindahkan peringatan Allah swt, maka Allah swt berfirman dalam surat Al-Kahfi (18) ayat 54, yang berbunyi:



Terjemahnya :

Dan sesungguhnya Kami telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al-qur'an ini bermacam-macam perumpamaan. Dan manusia adalah makhluk yang paling banyak membantah. (Al-Kahfi (18): 54)

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam memimpin, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berpikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain. Sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama.

Seorang muslim diminta memberikan nasihat yang ikhlas apabila diperlukan. Tamim bin Aws meriwayatkan bahwa Rasulullah saw, pernah

bersabda: “Kepada Allah, Kitab-Nya, Rasul-Nya, pemimpin ummat Islam dan kepada masyarakat kamu”. (HR.Muslim)

Dengan demikian kepemimpinan Islam bukanlah kepemimpinan tirani dan tanpa koordinasi. Pemimpin Islam selalu mendasari dirinya dengan prinsip-prinsip Islam, bermusyawarah secara objektif dan penuh rasa hormat, membuat keputusan seadil-adilnya, bertanggung jawab bukan hanya kepada para pengikutnya, tetapi juga lebih penting adalah kepada Allah swt.

d. Fungsi Kepemimpinan

Allah swt berfirman dalam surt At-Tahriim (66) ayat 6 yang berbunyi:



Terjemahnya :

Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka (at-Tahriim (66): 6).⁹

Berikut ini adalah beberapa contoh fungsi kepemimpinan yang cocok dengan visi kepemimpinan dengan berbagai rasa yaitu:

1. Menciptakan visi dan rasa komunitas
2. Membantu mengembangkan komitmen daripada sekedar memenuhinya
3. Menginspirasi kepercayaan

⁹ *Ibid.*, h. 95.

4. Mengintegrasikan pandangan yang berlainan
5. Mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog
6. Membantu menggunakan pengaruh mereka
7. Kepemimpinan melalui berbagai rasa
8. Memfasilitasi
9. Memberi semangat pada yang lain
10. Menopang tim
11. Tindakan dan pengorganisasian.¹⁰

e. Teori-Teori Kepemimpinan

1. Teori Sifat (*The Traitist Theory of Leadership*)

Teori ini mengemukakan bahwa untuk menentukan sifat-sifat kepemimpinan yang baik, perlu diteliti secara induktif, mengamati mereka yang diakui sebagai pemimpin berhasil dan menyebutkan sifat-sifat (*traits*) yang dimilikinya masing-masing sifat-sifat yang selalu dimiliki para pemimpin tersebut dianggap sebagai ukuran penting dan ukuran daftar sifat diajukan sebagai syarat-syarat untuk menentukan potensi kepemimpinan seorang pemimpin.

2. Teori Kepemimpinan Situasional (*The Situational Theory of Leadership*)

Dalam teori kepemimpinan situasional ini, kepemimpinan dipengaruhi oleh keadaan pemimpin, pengikut, organisasi dan lingkungan sosial (ekonomi, kebudayaan, agama, moral dan politik) kepemimpinan merupakan konsep empat variabel, yaitu : pemimpin, bawahan, organisasi dan lingkungan sosial. Gaya

¹⁰ *Ibid.*, h. 96

kepemimpinan seorang pemimpin dalam keadaan normal dan keadaan kritis akan berbeda.

Keberhasilan seorang pemimpin juga dipengaruhi oleh situasinya artinya ada seorang pemimpin yang berhasil baik dalam keadaan normal, tetapi pemimpin lainnya hanya akan berhasil jika keadaan kritis. Bagi seorang pemimpin sejati keadaan-keadaan darurat justru merupakan kesempatan terbaik untuk mengatasi keadaan yang kritis itu.¹¹

f. Macama-Macam Gaya Kepemimpinan

Studi Universitas Iowa (yang dilakukan oleh Kurt Lewin dan rekan-rekannya) mempelajari tiga gaya kepemimpinan

1. *Gaya Otokratis*, menggambarkan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral dan membatasi partisipasi karyawan.
2. *Gaya Demokratis*, menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.
3. *Laissez Faire*, umumnya memberikan kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.¹²

¹¹ Ibid, h. 203-205

¹² Stephen P. Robbins/Mary Coulter, *Manajemen*, (Cet I; PT Macanan Jaya Cemerlang, 2007), h. 179.

Mengevaluasi situasi untuk mencocokkan pemimpin dengan situasinya, Riset Fiedler, menyingkapkan tiga dimensi kontingensi yang mendefinisikan faktor-faktor situasi mana untuk menentukan efektivitas kepemimpinan, yakni:

1. Hubungan pemimpin-anggota: tingkat kepercayaan, keyakinan dan rasa hormat bawahan terhadap pemimpin mereka; di peringkatkan sebagai baik atau buruk.
2. Struktu tugas: tingkat formalisasi dan pemroseduran tugas-tugas kerja; di peringkatkan sebagai tinggi atau rendah.
3. Sekuasaan posisi: tingkat pengaruh pemimpin terhadap kegiatan-kegiatan yang didasarkan pada kekuasaan, seperti mempekerjakan, memecat, menertibkan, menaikkan pangkat, menaikkan gaji, di peringkat sebagai kuat atau lemah.

g. Karakter Pemimpin

Beberapa karakter yang harus di kembangkan oleh pemimpin:

1. Berilmu, efektif, efisien dan produktif dalam bertindak. Mampu menggunakan waktu dan memanfaatkan peluang.
 2. Tahu akan kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
 3. Membangun kekuatan, termasuk diri sendiri dan para sahabat kita.
 4. Mau menerima kelebihan orang lain tanpa rasa malu memusatkan perhatian pada beberapa bidang utama dan menyadari bahwa hanya melalui kerja keras secara terus menerus akan memperoleh hasil yang cemerlang.
 5. Tawakkal kepada Allah dan meletakkan cita-cita yang tinggi.
-

6. Yakin pada diri sendiri bahwa hidup ini semata-mata hanya untuk mengabdikan kepada Allah.¹³

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yang berbunyi *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia.¹⁴ *Motivation is an important concept that has been receiving considerable attention from academicians, researchers and practising HR managers. In its essence, motivation comprises important elements such as the need or content, search and choice of strategies, goal-directed behaviour, social comparison of rewards, reinforcement, and performance-satisfaction.*¹⁵

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja.

Menurut Abraham Spering, motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dalam dorongan diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

¹³ Veithzal Rivai, *Kiat Pemimpin Dalam Abad ke-21*, Op., Cit h. 79-80.

¹⁴ Nugroho J Setiadi, *Perilaku Konsumen*, (Cet I; Jakarta: Kencana, 2003), h. 94.

¹⁵ K Aswathappa, *Human Resource and Personal Management*, New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2007), h. 374.

Menurut William J. Stanton bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut Fillmore H. Standford bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.¹⁶

b. Tujuan Pemberian Motivasi

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
4. Mempertahankan stabilitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cet VI; Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2005), h. 93.

12. Dan lain sebagainya.¹⁷

c. Metode dan Bentuk Pemberian Motivasi

Metode/cara yang digunakan perusahaan dalam pemberian motivasi terdiri atas:

1. Metode Langsung (direct motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil ataupun non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap konsumen untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Hal ini sifatnya khusus, seperti bonus, tunjangan, penghargaan terhadap pelanggan dan lain-lain.

2. Metode tidak langsung (indirect motivation)

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah konsumen untuk melakukan pembelian. Seperti pelayanan yang memuaskan, kualitas barang ditingkatkan, dan lain sebagainya.

Sedangkan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dalam bentuk insentif positif maupun insentif negatif :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Didalam motivasi positif produsen tidak sengaja memberikan dalam bentuk sejumlah uang tapi bisa juga memotivasi (merangsang konsumen) dengan memberikan diskon, hadiah, pelayanan yang optimum yang ditunjukkan pada diferensiasi dan positioning yang dilakukan kepada mereka yang melakukan pembelian dan yang akan melakukan pembelian.

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*, Op.Cit. h. 221.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Didalam memoyivasi negatif produsen memotivasi konsumen dengan standar pembelian, maka mereka akan mendapatkan ganjaran. Dengan emotivasi negatif ini semangat konsumen dalam jangka waktu pendek akan meningkat untuk melaksanakan pembelian karena mereka mempunyai kepentingan terhadap kebutuhan tersebut.¹⁸

Dalam praktek, kedua bentuk motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Dan pegunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan motivasi konsumen.

Unruk pemberian motivasi biasanya berupa material insentif dan non material insentif. Material insentif adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh konsumen. Yang termasuk material insentif adalah yang berbentuk uang dan barang-barang. Sedangkan yang dimaksud insentif adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk non-material adalah piagam, penghargaan, perlakuan konsumen yang wajar, dan sejenis lainnya.¹⁹

d. Kebutuhan dan Teori Motivasi

Hieararki kebutuhan maslow

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang tersebut berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat terpenuhi

¹⁸ Nugroho J Setiadi, *Perilaku Konsumen, Op.Cit.* h. 105-106.

¹⁹ *Ibid.*

akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Dasar teori kebutuhan Maslow:

Manusia, adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.

Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yang akan dijelaskan dibawah ini.

Inti teori maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat keutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi kebutuhan akan perwujudan diri.kebutuhan-kebutuhan tersebut akan didefinisikan sebagai berikut:

- 1). Fisiologis: kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- 2). Keselamatan dan keamanan: kebutuhan akan bebas dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 3). Rasa memiliki, sosial, dan ciinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.

4). Harga diri: kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

5). Perwujudan diri: kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.²⁰

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2003) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat di golongan menjadi dua yaitu; faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain;

- a). Keinginan untuk dapat hidup
- b). Keinginan untuk dapat memiliki
- c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d). . Keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor berasal dari luar diri seseorang adalah;

- a). Kondisi lingkungan kerja
- b). Kompensasi yang memadai

²⁰ *Ibid*, h. 107-108.

- c). Supervisor yang baik
- d). Adanya jaminan pekerjaan
- e). Status dan tanggung jawab
- f). Peraturan yang fleksibel.

f. Perlunya Motivasi Kerja

Karyawan di dalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri antara lain sebagai berikut.

1. Tabiat/watak
2. Sikap laku/penampilan
3. Kebutuhan
4. Keinginan
5. Cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya
6. Kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya
7. Keadaan longkungan dan pengalaman karyawan itu sendiri.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. *Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2002;570), Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang

diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.²¹

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.²²

Pendapat para ahli mengenai kinerja:

Menurut Mangkunegara dalam T. Aritonang (2005) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerjaan berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Tjutju dan Swatno (2009) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Menurut Sulistyorini dalam Muhlisin (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut T Aritonang (2005) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

²¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Cet I; Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2012), h. 11.

²² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salmba Empat, 2009), h. 5.

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Menurut Ivancevich (dalam Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008) patokan tersebut meliputi : (1). Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi (2). Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi (3). Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhikebutuhan karyawan atau anggotanya (4), keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.²³

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya, kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain

²³ *Ibid*, h. 11-13.

penilaian kinerja ditentukan oleh hasil sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang di kemukakan Gibson tersebut dapat di perhatikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh ata kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk di perhatikan organisasi. Karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persainagn global yang sering berubah atau tidak stabil.²⁴

Untuk mengelola perilaku karyawan kita mengetahui bahwa keberhasilan manager tergantung pada penyelesaian segala sesuatunya melalui karyawan. Untuk melakukan itu manager harus mampu menjelaskan mengapa karyawan berperilaku tertentu dan bukan berperilaku yang lain. Memprediksi bagaimana karyawan akan menanggapi berbagai tindakan managernya, dan mempengaruhi bagaimana manager harus bersikap. Ada lima hal penting perilaku karyawan:

1. Produktivitas karyawan, adalah penilaian kinerja yang efesiensi dan keefektifan. Manajer ingin mengetahui faktor apa yang akan mempengaruhi efesiensi dan keefektivan karyawan.
2. Tingkat absensi, adalah kegagalan untuk hadir dalam pekerjaan. Pekerjaan akan sukar jika karyawannya tidak hadir, walaupun tingkat absensin tidak

²⁴ Ramlawati, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Stie Ampok Makassar*, Jurnal Capiciti Stie Ampok Makassar. Vol II, No. 3, (2016), h. 702. <http://Journal.Stieampok.ac.id/> (20 maret 2017).

pernah dapat dihapuskan secara total. Tingkat berkebihan akan berdampak dan cepat pada fungsi organisasi.

3. Pergantian karyawan, adalah keluar masuknya karyawan secara tetap baik secara suka rela dan terpaksa dari suatu organisasi, hal ini dapat menjadi masalah karena meningkatnya biaya untuk perekrutan, seleksi, dan gangguan pelaytihan dan gangguan kerja. Seperti tingkat absensi juga, manajer tidak pernah dapat memnghapuskan tingkat pergantian karyawan, tapi ini adalah suatu mereka yang ingin minimalkan, khususnya diantara karyawan yang berkinerja baik dan yang sukar untuk di gantikan.
4. Perilaku kewarganegaraan organisasional, adalah perilaku bijaksana yang bukan merupakan bagian dari kebutuhan pekerjaan resmi karyawan. Tetapi meskipun begitu mendorong berfungsi organisasi secara efektif.
5. Kepuasan kerja, mengacu pada sikap umum individual terhadap pekerjaannya. Walaupun kepuasan kerja merupakan suatu sikap bukan perilaku, ini adalah suatu hasil yang memerlukan perhatian banyak manajer karena karyawan yang puas lebih cenderung untuk menunjukkan pekerjaannya dan untuk tetap bersama organisasi tersebut.²⁵

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Kepemimpinan, yaitu seorang pimpinan harus bisa menangani masalah yang timbul dalam hal penyelesaian masalah dalam aktivitas bekerja.

²⁵ Stephen P. Robbins/Mary Coulter, *Manajemen, Op. Cit .*, h. 52.

2. Perekrutan, yaitu dimana perusahaan untuk mengambil atau menerima karyawan harus dengan seleksi yang akurat.
3. Imbal Balik, yaitu untuk memacu semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya harus diberi semangat atau upah yang sesuai dengan kinerjanya.
4. Pelatihan, yaitu setiap karyawan pembaca meter harus dibekali dengan pengetahuan yang cukup dan harus mempunyai sertifikat.
3. Kebijakan, yaitu yang diambil dari seorang pemimpin untuk mengatasi masalah-masalah yang sekiranya tidak menimbulkan permasalahan yang berakibat fatal.²⁶

6. Karakteristik Kinerja Karyawan

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

7. Indikator Kinerja Karyawan

²⁶Arie Puspita Wardani, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Semarang)”, *Journal of Manajement*, Vol.2 No.2 (Maret 2016), h. 5. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/568> (27 februari 2017).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

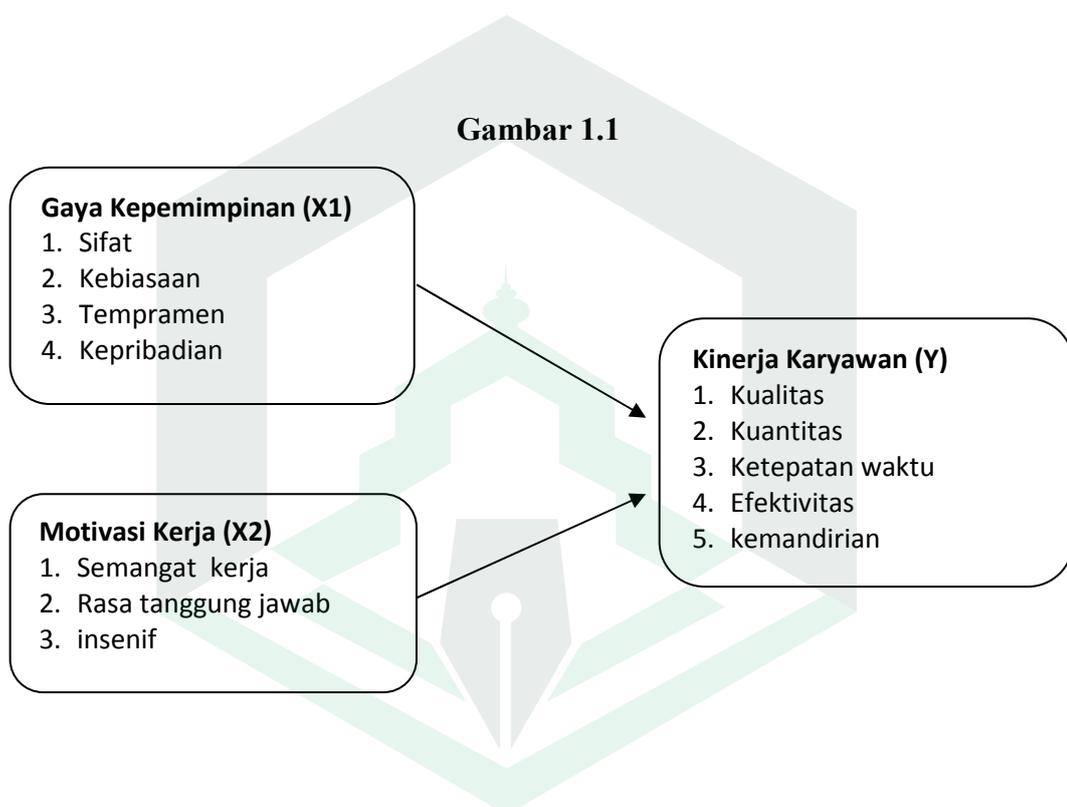
- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketetapan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada wal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²⁷

C. Kerangka Fikir

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas maka penelitian ini ditujukan kinerja karyawan.

Untuk memperjelas jalur pikiran penulis, maka kerangka konseptual pemikiran ini adalah sebagai berikut :

²⁷ [http: www. Kajian Pustaka.com](http://www.KajianPustaka.com), Muchlis Riadi, *Ekonomi Manajemen*, 2014 (di unduh 27 November 2016).



Sumber: diolah berdasarkan kerangka fikir

Penjelasan :

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik begitu pula sebaliknya dan juga selalu memberikan dorongan motivasi yang diberikan pimpinan maupun pihak lain agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penaksiran. Isi rencana analisis data selalu didasarkan pada rencana penelitian yang telah dirumuskan dan data yang sudah siap diolah.¹

B. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2017. Penelitian ini dilakukan di kantor BRI Syariah Kcp Palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma No. 15 B Kota Palopo.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.² Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/karyawati Bank Syariah Mandiri di Kota Palopo yang berjumlah 11 orang.³

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Sampel penelitian menggunakan total seluruh karyawan yakni 11

¹Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen (Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran)* (Cet. I ; Jakarta: Kencana, 2003), h. 28.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (PT. Rineka Cipta; Jakarta : 2002), h. 107.

³ Samsuar Malik, “ *Pimpinan BRI Syariah KCP Palopo*”, wawancara, 25 february 2017.

⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Cet. 23, Bandung : Alfabeta, 2013), h. 62.

orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *adala total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

D. Sumber Data

- 1). Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah penyebaran angket.
- 2). Data sekunder adalah data yang mendukung penelitian ini atau data yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini nantinya diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

E. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan (X_1) sebagai variabel independen dengan indikator :
 - a. Sifat
 - b. Kebiasaan
 - c. Tempramen
 - d. Kepribadian.
2. Motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen dengan indikator :
 - a. Semangat kerja
 - b. Rasa tanggung jawab

- c. Insentif
- 3. Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dengan indikator :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian

F. Pengukuran Variabel penelitian

Menurut Sugiyono, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵ Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian koesioner gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Netral (Ragu-ragu) | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*, (Bandung:Alfabeta, 2012) h, 132.

Pengukuran Indikator tersebut menggunakan asumsi skala likert 5,4,3,2,1.

G. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi, jurnal maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil penelitian.
- b. Studi Lapangan (*Field Research*) yaitu dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui, antara lain;
 - 1) Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung objek yang diteliti.
 - 2) Kuisisioner, yaitu dilakukan dengan membagikan angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Dalam kuisisioner ini, peneliti membagi tiga jenis tabel pertanyaan sesuai dengan variabel dalam penelitian yakni, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Kuisisioner ini diberikan kepada seluruh karyawan BRI Syariah di Kota Palopo.

H. Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen penelitian (Kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu sebelum sebelum angket yang telah valid dan reliabel

diberikan kepada responden. Dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada validator dalam hal ini karyawan BRI Syariah.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Priyatno untuk menentukan suatu item layak atau tidak layak digunakan, maka batasan nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Menurut Azwar semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memuaskan. Jadi yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.⁶ Hasil uji validitas melalui program SPSS 15 terhadap instrumen penelitian diperoleh angka korelasi yang diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas pada Variabel Gaya kepemimpinan (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XI.1	26,4444	21,028	,585	,828
XI.2	26,5556	20,278	,851	,804
XI.3	26,6667	18,500	,516	,850
XI.4	26,6667	19,000	,698	,812
XI.5	26,2222	20,944	,568	,829
XI.6	26,2222	22,194	,525	,835
XI.7	26,4444	22,278	,410	,847
XI.8	26,3333	19,750	,677	,816

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3.

⁶*Ibid*, h. 184

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi kerja (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30,8182	12,964	,711	,911
X2.2	30,7273	12,418	,804	,904
X2.3	30,4545	13,473	,800	,907
X2.4	30,5455	11,473	,818	,904
X2.5	30,6364	12,055	,872	,897
X2.6	30,8182	13,364	,615	,919
X2.7	31,0000	13,600	,704	,912
X2.8	30,6364	14,055	,604	,919

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3.

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35,7273	22,018	,810	,916
Y.2	35,5455	22,473	,839	,915
Y.3	36,4545	23,473	,652	,925
Y.4	35,6364	22,255	,921	,911
Y.5	35,4545	22,073	,889	,912
Y.6	35,7273	23,218	,810	,917
Y.7	35,4545	22,473	,820	,916
Y.8	35,9091	24,691	,765	,922
Y.9	36,6364	23,655	,434	,943
Y.10	36,6364	24,655	,501	,932

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	8

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) di atas, 6 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 1.5 Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	8

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Motivasi kerja (X₂) di atas, 8 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 1.6 Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, 10 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,928 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Hasil dari uji Validitas dan Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pada kuesioner yang akan diberikan kepada responden yaitu Karyawan BRI Syariah KCP Palopo dapat dinyatakan Valid dan Reliabel.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan hal yang penting dalam penelitian karena tanpa menganalisis data masalah yang dirumuskan tidak dapat dipecahkan. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.⁷ Mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi ringkas.

2. Uji Asumsi Klasik

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: ALFABETA, 2013), h.206

Model regresi linear dapat disebut sebagai model baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian tersebut dengan asumsi klasik. Adapun asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model analisis regresi linear yaitu :

- a. **Uji Normalitas**, digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.
- b. **Uji Multikolinearitas**, Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1).
- c. **Uji Heteroskedastisitas**, Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d. **Uji Autokorelasi**, autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-watson (DW test). Pengambilan keputusan pada Uji DW adalah sebagai berikut.
 - $DU < DW < 4-DU$ (tidak terjadi Autokorelasi)
 - $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ (terjadi Autokorelasi)

- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$ (Tidak ada kepastian/kesimpulan yang pasti).⁸

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hubungan sebuah variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen disebut analisis regresi linier berganda (Multiple Linear Regression).⁹

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Motivasi Kerja
b	= Koefisien regresi
a	= Konstanta

⁸Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta:ANDI, 2012) h.143.

⁹Wasih Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta : ANDI, 2004), h. 79

b. Uji-f (simultan)

Priyatno menyatakan uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat berdasarkan nilai signifikansi 0,05. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.¹⁰ Dalam hal ini peneliti akan menguji secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji-t (parsial)

Priyatno Menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial terhadap variabel de penden berdasarkan nilai signifikansi 0,05. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.¹¹ Dalam hal ini peneliti akan menguji secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.¹²

¹⁰DuwiPriyatno, *Cara Kilat Belajar SPSS analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta; Andi, 2012), h. 101.

¹¹*Ibid.* h. 93

¹²Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20, op.cit.*, h.123



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum BRI Syariah KCP Palopo

Berawal dari akuisi PT.Bank BRI terhadap Bank Jasa Artha pada 19 Desember 2017 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 10/67/KEP.GBI.DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi kemudian PT.Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha untuk semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah islam.

Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu (KCP) Palopo berdiri tepatnya pada tanggal 6 Januari 2014. Jauh hari sebelum berdirinya, telah ada observasi yang dilakukan oleh pihak BRI Syariah pusat diberbagai wilayah yang ada di Indonesia, salah satunya adalah wilayah kota palopo. Melihat geliat pertumbuhan perekonomian di kota palopo yang cukup signifikan menurut pandangan mereka dan perkembangan bisnis yang semakin pesat di kota palopo maka pihak BRI Syariah pusat melalui cabangnya dimakassar memutuskan untuk membuka Kantor Cabang Pembantu (KCP) di Kota Palopo sebagai bentuk pengembangan bisnis dan pemenuhan permintaan masyarakat Kota Palopo terhadap Urusan keuangan.

Berikut merupakan profil BRI Syariah KCP Palopo. Nama Bank yaitu BRI Syariah KCP Palopo bertempat di Jl. Andi Djemma No. 15 Kota Palopo dan

berdiri pada tanggal 6 Januari 2014 dengan jenis usaha Bank Umum Syariah (BUS)

1. Perkembangan Bank BRI Syariah

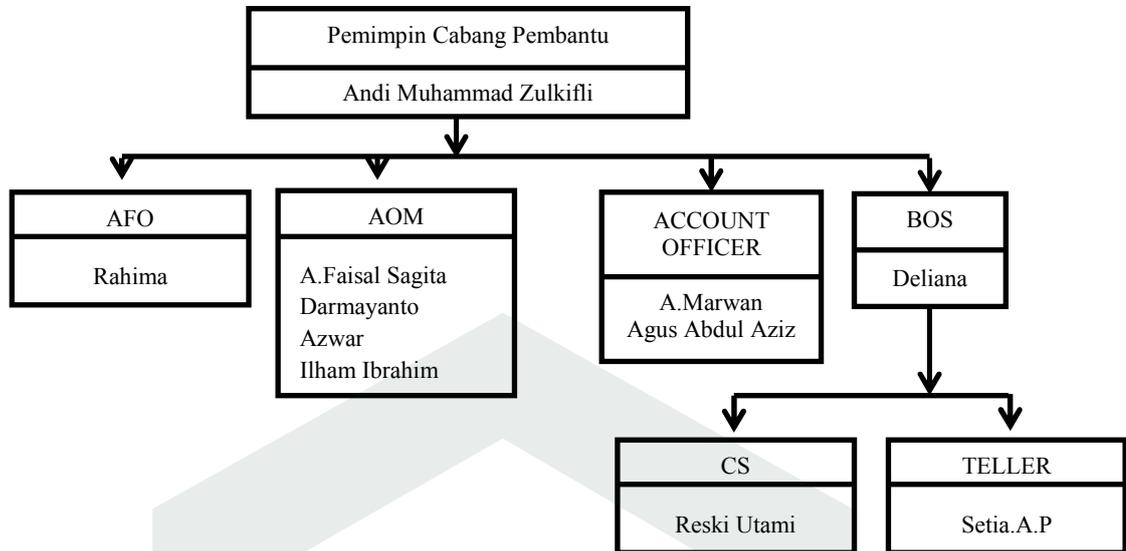
Selama berdirinya BRI Syariah KCP Kota sampai sekarang dinilai berkembang cukup signifikan kearah positif, dalam artian mulai dari berdirinya sampai sekarang terus bertambah nasabah dan profitnya. Terbukti pada setahun pertama sebagai proses pengenalan (promosi) yang tentu orientasinya tidak fokus terhadap keuntungan, namun lebih kepada pengenalan produk di tangan masyarakat dan eksistensinya sebagai salah satu bank berbasis syariah di kota palopo

2. Struktur Organisasi

Secara struktural BRI Syariah KCP Palopo tidak mempunyai otonomi untuk pengambilan keputusan atas sesuatu yang bersifat non teknis. Semua keputusan yang bersifat non teknis dalam operasionalnya haruslah ditembuskan ke Kantor Cabang Makassar atau langsung ke kantor pusat yang ada di Jakarta

Adapun struktur BRI Syariah KCP Palopo sendiri tergambar sebagai berikut :

Gambar 2.1
Struktur Organisasi BRI Syariah KCP Palopo



Sumber : BRI Syariah KCP Palopo (2017)

Dalam struktur internal Bank BRI Syariah KCP Palopo ada lima Unsur di dalamnya, yaitu Pimpinan, Supervisor, Unit RIS I, Lini Bisnis/ Marketing, dan Operasional. Dimana pimpinan mempunyai garis komando langsung terhadap supervisor, Unit RIS I, dan Lini bisnis/Marketing. Sedangkan supervisor membawahi bidang operasional. Dimana bidang operasional sedikitnya mempunyai empat bagian yang masing-masing berbeda kerjanya yaitu : Staff penunjang, pelaksana operasional, customer service, dan teller.

3. Visi dan Misi

Bank BRI syariah di kota palopo tidak mempunyai Visi dan Misi tersendiri dalam internalnya, secara keseluruhan BRI syariah mempunyai Visi dan Misi yang sama, Yaitu :

- a. Visi : Menjadi Bank Ritel Modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan bermakna
- b. Misi :
 - 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
 - 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah
 - 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun
 - 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI syariah di kota palopo . Hal ini bertujuan untuk mengetahui beberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI syariah di kota Palopo. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 11 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

B. Analisis Deskriptif

penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo, dalam penelitian ini diambil sebanyak 11 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deksripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Karakteristik identitas responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BRI syariah di kota palopo sebanyak 11 orang yang ditemui penulis pada saat penelitian berlangsung. Terdapat beberapa karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin (*gender*) merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena jenis kelamin seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	3	27
Laki-Laki	8	73
Total	11	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel 2.1 di atas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 8 responden atau sebesar 73% dan responden berjenis kelamin perempuan yakni 3 orang atau sebesar 27% Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan BRI Syariah KCP Palopo didominasi oleh Laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.2

Usia	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
20-35 tahun	10	90
35-45	1	10
Diatas 45 Tahun	-	-
Jumlah	11	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 20-35 tahun yakni sebanyak 10 orang atau sebesar 90%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan BRI Syariah KCP Palopo berumur 20-35 tahun, sedangkan karyawan yang berumur 35– 45 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 10%, dan tidak terdapat karyawan berumur diatas 45 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.3

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
< 1 tahun	1	9
1-2 tahun	-	-
2-4 tahun	9	82
4-6 tahun	1	9
>6 tahun	-	-
Jumlah	11	100

Sumber : Data yang diolah 2017

Pada Tabel 2.3 diatas 1 responden atau sebesar 9% telah bekerja selama kurang 1 tahun, Kemudian tidak ada responden yang bekerja selama 1-2 tahun, kemudian 9 responden atau sebesar 82% telah bekerja selama 2-4 tahun, kemudian 1 responden atau sebesar 9% telah bekerja selama 4-6 tahun, dan belum ada responden yang bekerja selama 6 tahun keatas.

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4

Jenis Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	2	19%
Diploma	-	-
Sarjana (S1)	9	81%
Lainnya :	-	-
Total	11	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 2.4 menunjukkan bahwa dari 11 responden yang diteliti, 2 orang mempunyai pendidikan terakhir SLTA/ sederajat dan 9 lainnya telah mendapatkan gelar Sarjana (S1).

2. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan skala jumlah responden sebanyak 15 orang, maka :

$$Range = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range Skor}}$$

Skor tertinggi : $11 \times 5 = 55$

Skor terendah : $11 \times 1 = 11$

Sehingga *range* untuk hasil survey, yaitu = $\frac{55-11}{5} = 9$

Range Skor

11 – 19 : Sangat Rendah

20 – 28 : Rendah

29 – 37 : Cukup

38 – 46 : Tinggi

47– 55 : sangat Tinggi

3. Analisis dan Pembahasan Deskriptif Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga penghitungan skor bagi variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Mari kita uraikan sebagai berikut.

a. Analisis dan Pembahasan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan(X₁)
Indikator Sifat (X_{1.1})

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Sifat (X_{1.1})</i>														
1.1	X1.1.1	3	27%	3	27%	5	45%	-	-	-	-	11	100%	42
	X1.1.2	3	27%	4	36%	4	36%	-	-	-	-	11	100%	43
	Rata-rata	3	27%	3,5	32%	4,5	41%	-	-	-	-	11	100%	42,5

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator sifat yakni, rata-rata responden memberikan jawaban netral terbanyak yakni sebesar 41%, tanggapan setuju sebesar 32%, sangat setuju sebesar 27% , dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 42,5 Hal ini menunjukkan bahwa keadaan sifat di BRI Syariah KCP Palopo Tinggi.

Tabel 3.2
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan(X₁)
Indikator Kebiasaan (X_{1.2})

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Kebiasaan (X_{1.2})</i>														
1.2	X1.2.1	3	27%	5	45%	1	9%	1	9%	1	9%	11	100%	41
	X1.2.2	3	27%	2	27%	5	45%	1	9%	-	-	11	100%	40
	Rata-rata	3	27%	3,5	36%	3	27%	1	9%	1	9%	11	100%	40,5

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator kebiasaan yakni, rata-rata responden memberikan jawaban setuju terbanyak yakni sebesar 36%, tanggapan setuju sebesar 27%, netral sebesar 27% , tidak setuju sebesar 9% dan dan sangat tidak setuju sebesar

9%. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 40,5 Hal ini menunjukkan bahwa keadaan kebiasaan di BRI syariah di kota palopo tinggi.

Tabel 3.3
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan(X₁)
Indikator Tempramen (X_{1.3})

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Tempramen (X_{1.3})</i>														
1.3	X1.3.1	5	45%	3	27%	3	27%	-	-	-	-	11	100%	46
	X1.3.2	3	27%	5	45%	3	27%	-	-	-	-	11	100%	44
	Rata-rata	4	36%	5	36%	3	27%	-	-	-	-	11	100%	45

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator tempramen yakni, rata-rata Responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju terbanyak yakni sebesar 36%, tanggapan nertal sebesar 27%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 45. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan tempramen di BRI syariah di kota palopo tinggi

Tabel 3.4
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan(X₁)
Indikator Kepribadian (X_{1.4})

	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Kepribadian (X_{1.4})</i>														
1.4	X1.4.1	3	27%	3	27%	5	45%		No			11	100%	42
	X1.4.2	3	27%	5	45%	1	9%	2	18%			11	100%	42
	Rata-rata	3	27%	4	36%	3	27%	2	0,2%			11	100%	42

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator kepribadian yakni, rata-rata Responden

memberikan jawaban setuju terbanyak yakni sebesar 36%, tanggapan setuju sebesar 27%, tanggapan netral 27%, tanggapan tidak setuju 0,2%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 42. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan kepribadian di BRI syariah di kota palopo tinggi.

b. Analisis dan Pembahasan Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja(X_2)
Indikator Semangat Kerja ($X_{2.1}$)

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Semangat Kerja($X_{2.1}$)</i>														
2.1	X2.1.1	4	36%	6	54%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	47
	X2.1.2	5	45%	5	45%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	48
	X2.1.3	7	63%	4	36%	0	0%	-	-	-	-	11	100%	51
	Rata-rata	5,3	48%	5	45%	0,7	6%	-	-	-	-	11	100%	48

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator semangat kerja yakni, rata-rata Responden memberikan jawaban Sangat Setuju terbanyak yakni sebesar 48%, tanggapan setuju sebesar 45%, netral sebesar 6% , dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan

sebesar 48. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan motivasi kerja di BRI syariah di kota palopo sangat Tinggi.

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja(X₂)
Indikator Rasa Tanggung Jawab (X_{2.2})

No	Indikator (pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Rasa Tanggung Jawab(X_{2.2})</i>														
2.2	X2.2.1	8	72%	2	18%	2	18%	-	-	-	-	11	100%	50
	X2.2.2	7	63%	4	36%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	49
	X2.2.3	4	36%	6	54%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	47
	Rata-rata	6,3	57%	4	36%	1,3	12%	-	-	-	-	11	100%	48,6

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator rasa tanggung jawab yakni, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju terbanyak yakni sebesar 57%, tanggapan setuju sebesar 36%, netral sebesar 12%, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 48,6. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan motivasi kerja di BRI syariah di kota palopo sangat Tinggi.

Tabel 3.7
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja(X₂)
Indikator Insentif (X_{2.3})

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Insentif (X_{2.3})</i>														
2.3	X2.3.1	2	18%	8	72%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	45
	X2.3.2	5	45%	6	54% [^]	0	0%	-	-	-	-	11	100%	49
	Rata-rata	3,5	32%	7	72%	0,5	5%	-	-	-	-	11	100%	45

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator insentif yakni, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju terbanyak yakni sebesar 72%, tanggapan sangat setuju sebesar 32%, netral sebesar 5%, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 45 Hal ini menunjukkan bahwa keadaan motivasi kerja di BRI syariah di kota palopo tinggi.

3. Analisis dan Pembahasan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.8
Tanggapan Responden Mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y)
Indikator Kualitas (Y₁)

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Kualitas (Y₁)</i>														
1	Y.1.1	4	36%	5	45%	2	18%	-	-	-	-	11	100%	46
	Y.1.2	5	45%	5	45%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	43
	Rata-rata	4,5	41%	5	45%	1,5	14%	-	-	-	-	11	100%	45

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator kualitas yakni, rata-rata responden memberikan jawaban setuju terbanyak yakni sebesar 45%, tanggapan sangat setuju sebesar 41%, netral sebesar 14%, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 45. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan kinerja karyawan di BRI syariah di kota palopo tinggi.

Tabel 3.9
Tanggapan Responden Mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y)
Indikator Kuantitas (Y₂)

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Kuantitas (Y₂)</i>														
2	Y.2.1	0	0%	5	45%	4	36%	1	9%	-	-	11	100%	38
	Y.2.2	4	36%	6	54%	1	9%	0	0	-	-	11	100%	47
	Rata-rata	2	18%	5,5	50%	2,5	23%	0,5	5%	-	-	11	100%	43

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator kuantitas yakni, rata-rata responden memberikan jawaban setuju terbanyak yakni sebesar 50%, tanggapan sangat netral sebesar 23%, setuju sebesar 18%, total setuju sebesar 5% dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 43. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan kinerja karyawan di BRI syariah di kota palopo tinggi.

Tabel 3.10
Tanggapan Responden Mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y)
Indikator Ketetapan Waktu (Y₃)

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
<i>Ketetapan Waktu (Y₃)</i>														
3	Y.3.1	6	54%	4	36%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	49
	Y.3.2	3	27%	7	63%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	46
	Rata-rata	4,5	41%	5,5	50%	1	9%	-	-	-	-	11	100%	48

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator insentif yakni, rata-rata responden memberikan

jawaban setuju terbanyak yakni sebesar 50%, tanggapan sangat setuju sebesar 41%, netral sebesar 9%, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 48. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan kinerja karyawan di BRI syariah di kota palopo tinggi.

Tabel 3.11
Tanggapan Responden Mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y)
Indikator Ewektivitas (Y₂)

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
4	<i>Ketepatan Waktu (Y₄)</i>													
	Y.4.1	6	54%	4	36%	1	9%	0	0%	-	-	11	100%	49
	Y.4.2	1	9%	9	81%	1	9%	2	18%	-	-	11	100%	44
	Rata-rata	3,5	32%	6,5	59%	1	9%	1	9%	-	-	11	100%	47

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator ewektifitas yakni, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju terbanyak yakni sebesar 59%, tanggapan sangat setuju sebesar 32%, netral sebesar 9%, tanggapan tidak setuju sebesar 1% dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 47. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan kinerja karyawan di syariah di kota Palopo tinggi.

Tabel 3.12
Tanggapan Responden Mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y)
Indikator Kemandirian (Y₅)

No	Indikator (Pernyataan)	Jawaban Responden										TOTAL		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
5	<i>Kemandirian(Y₅)</i>													
	Y.5.1	1	9%	3	27%	5	45%	2	18%	-	-	11	100%	36
	Y.5.2	0	0%	4	36%	6	54%	1	9%	-	-	11	100%	36
	Rata-rata	0,5	5%	3,5	32%	5,5	50%	1,5	14%	-	-	11	100%	36

Sumber : Data Primer, yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai indikator kemandirian yakni, rata-rata responden memberikan jawaban netral terbanyak yakni sebesar 50%, tanggapan setuju sebesar 32%, sangat setuju sebesar 5%, tanggapan tidak setuju sebesar 14% dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 35. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan kinerja karyawan di BRI syariah di kota palopo cukup.

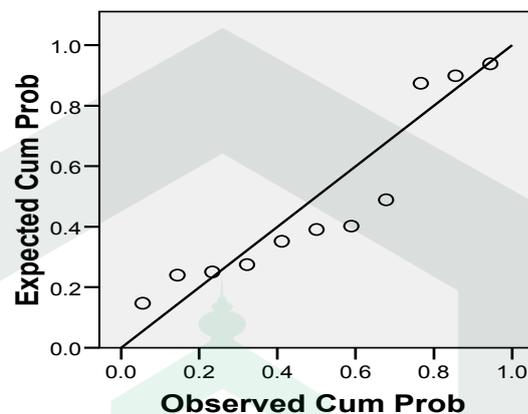
C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 3.1
Uji Notmalitas P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerjaaryawan



Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	B
1	(Constant)	1,551	11,545		,134	,896		
	gayakepemimpinan	,081	,203	,083	,400	,700	,989	1,011
	motivasikerja	1,008	,256	,816	3,934	,004	,989	1,011

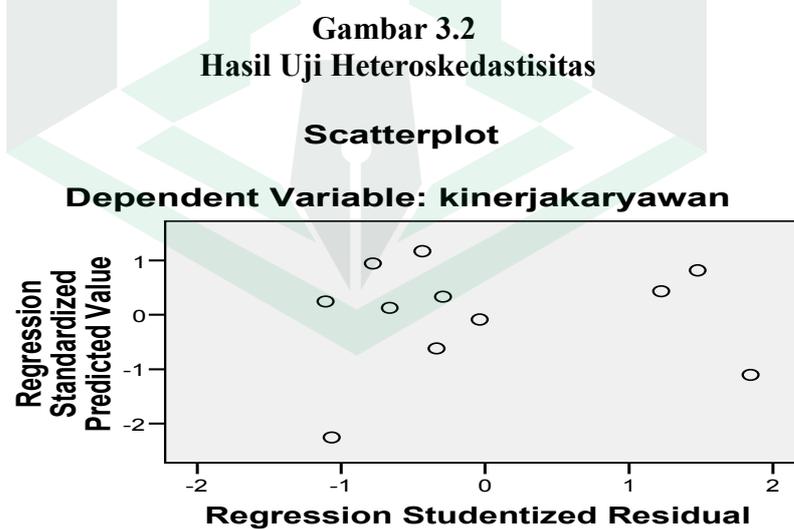
a. Dependent Variable: kinerjaaryawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance kedua variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Metode Heteroskedastisitas dengan Melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ Prediksi} - Y \text{ Sesungguhnya}$). Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Jika Pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812(a)	,659	,574	3,29414	,845

a Predictors: (Constant), motivasikerja, gayakepemimpinan

b Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari output di atas dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 0,845 dimana $DW=0,845$, $DL = 0,7580$ dan $DU= 1,6044$ (tabel statistik Durbin-Watson terdapat pada lampiran). Karena nilai $DL < DW < DU$ maka dapat disimpulkan tidak ada kepastian kesimpulan yang pasti.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 15 for Windows. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
(Constant)	1,551	11,545		,134	,896
gayakepemimpinan	,081	,203	,083	,400	,700
Motivasikerja	1,008	,256	,816	3,934	,004

a Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,551 + 0,081X_1 + 1,008X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

- 1) Nilai Konstanta (α) sebesar 1,551 artinya jika variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) nilainya adalah nol maka hasil penelitian Y (kinerja karyawan) nilainya positif yaitu sebesar 1,551.
- 2) koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) bernilai Positif (+) sebesar 0,081. Nilai positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan setiap penambahan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,081.
- 3) koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) bernilai Positif (+) sebesar 1,008. Nilai positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan setiap penambahan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.008.

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (+).

2. Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara serentak (Simultan) terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi:

- Jika Sig. < 0,05 maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- Jika Sig. > 0,05 maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent

**Tabel 5.2 Uji F (Simultan)
ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,917	2	83,958	7,737	,013(a)
	Residual	86,811	8	10,851		
	Total	254,727	10			

a Predictors: (Constant), motivasikerja, gayakepemimpinan

b Dependent Variable: kinerjakaryawan

Dari hasil uji ANOVA atau F test, menghasilkan nilai F hitung sebesar 7,737, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Karena nilai Probabilitas (Sig.) pengujian yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo

3. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi:

- Jika Sig. < 0,05 maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika Sig. > 0,05 maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.3 Uji T (Parsial)
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
(Constant)	1,551	11,545		,134	,896
gayakepemimpinan	,081	,203	,083	,400	,700
Motivasikerja	1,008	,256	,816	3,934	,004

a Dependent Variable: kinerjakaryawan

a. Uji T pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan output SPSS Coefficients^a diatas, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t sebesar 0,400, dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,700 > 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji T pada variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan output SPSS Coefficients^a diatas, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t sebesar 3.934 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,004 < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *R Square*.

Tabel 5.4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812(a)	,659	,574	3,29414

a Predictors: (Constant), motivasikerja, gayakepemimpinan

Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel 5.3 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,659. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 65,9% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.







BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

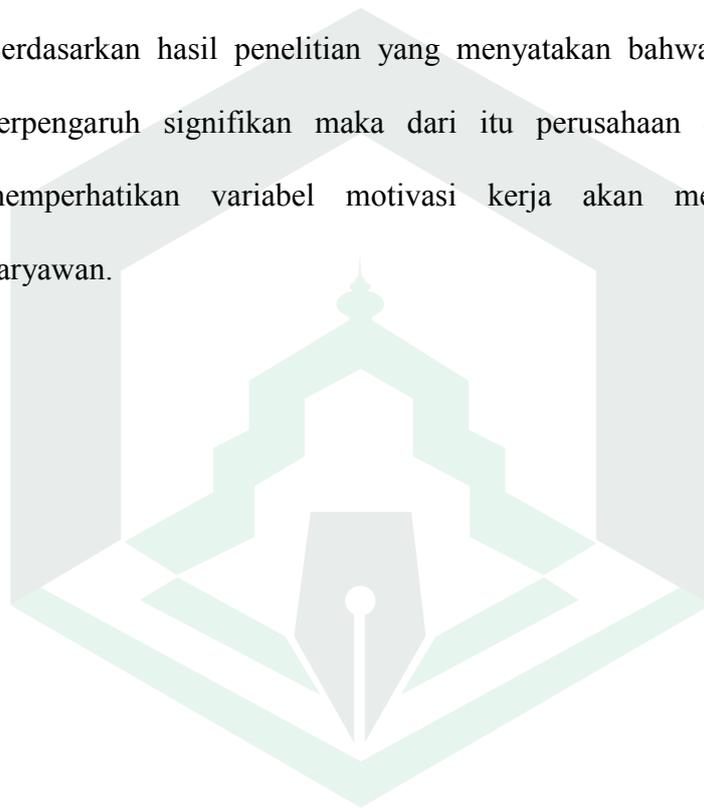
Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta hasil analisis data yang diolah dengan menggunakan SPSS 15 *for windows*, maka penulis menarik kesimpulan bahwa dilihat dari analisis pengujian regresi linear berganda, uji T hitung dan analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo dengan nilai probabilitas (sig.) $0,700 > 0,05$, pada uji F hitung bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah di kota palopo dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, digambarkan dalam hasil uji regresi linear berganda $Y = 1,551 + 0,081X_1 + 1,008X_2$ dan pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,659 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,659 atau 65,9% dan sisanya sebesar 0,341 atau 34,1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran-saran

Dengan Memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran dapat kiranya berguna yaitu :

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan maka dari itu perusahaan disarankan harus lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan-pimpinannya karena berdasarkan hasil yang di dapat akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan maka dari itu perusahaan disarankan lebih memperhatikan variabel motivasi kerja akan meningkat kinerja karyawan.



- c. Secara umum gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Di Kota Palopo. Untuk disarankan perusahaan memberikan pelatihan khusus bagi para pimpinannya agar dalam memimpin perusahaan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan motivasi kepada bawahannya sehingga kinerja, tujuan dan target BRI Syariah dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Mendatang

- a. Menambahkan variabel bebas selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti-peneliti berikutnya ingin mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Al-qur'an dan Terjemahnya

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta; Jakarta : 2002.

Djejendra. *Karyawan adalah modal perusahaan* ?www.djajendra.com.(diunduh tanggal 3September 2016).

Hasibuan Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

[http: www. Kajian Pustaka.com](http://www.kajianpustaka.com), Riadi Muchlis, *Ekonomi Manajemen*, 2014 (di unduh 27 November 2016).

Malik Samsuar Malik, “ *Pimpinan BRI Syariah KCP Palopo*”, wawancara, 25 februari 2017.

Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2005.

Mary Coulter/Stephen P. Robbins, *Manajemen*, PT Macanan Jaya Cemerlang, 2007.

Mohammad Arifin dan Barnawi *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2012.

Nazir Mohammad, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.

Oktaviana Susi Oktaviana *Persepsi Tentang Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Sukarta Branch Office*, Skripsi Sarjana Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.

Prasetyo Sigit, *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Berbintang Di Yogyakarta)*, Skripsi Sarjana Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.

Priyatno Duwi, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta:ANDI, 2012.

Ramlawati, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Stie Ampok Makassar*, Jurnal Capiciti Stie Ampok Makassar. Vol II, No. 3, (2016), h. 702. <http://Journal.Stieampok.ac.id/> (20 maret 2017).

Rivai Veithzal, *Kiat Pemimpin Dalam Abad ke-21*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004.

Setiadi J Nugroho J Setiadi, *Perilaku Konsumen*, Jakarta: Kencana, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: ALFABETA, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*, Bandung:Alfabeta, 2012.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2013.

Sulaiman Wasih, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Yogyakarta : ANDI, 2004.

Wardani Puspita Arie, "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Semarang)*", Journal of Manajement, Vol.2 No.2 (Maret 2016), h. 5. <http://jurnal.unpan.d.ac.id/index.php/MS/article/view/568> (27 februari 2017).

Kepada Yth,
Karyawan BRI Syariah Kcp Palopo
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.

Nama : Fitrah Yanti M.

Nim : 13.16.15.0030

Ingin meminta kesediaan anda sebagai karyawan PT. BRI Syariah Kcp Palopo :

Nama :

Untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di IAIN Palopo, kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh “ Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Di Kota Palopo”.

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan karya tyulis ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban.
3. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima elternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert yaitu :
Sangat setuju (SS)
Setuju (S)
Netral (N)
Tidak setuju (TS)
Sangat tidak setuju(STS)
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan subjektif mungkin.

B. Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara (i) mengisi data berikut terlebih dahulu (jawaban yang saudara (i) berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Daftar kuesioner :
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Di Kota Palopo”

No.	PERTANYAAN	Alternative Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	GAYA KEPEMIMPINAN					
	<i>Sifat</i>					
1.	Pimpinan ramah terhadap karyawan					
2.	Pimpinan sangat bijaksana dalam pengambilan keputusan					
	<i>Kebiasaan</i>					
1.	Pimpinan selalu memberikan pekerjaan secara tiba-tiba					
2.	Pimpinan selalu menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi secara tidak wajar, kurang koordinasi, sampai tidak merapikan kembali meja kerja					
	<i>Tempramen</i>					
1.	Pimpinan mampu mengontrol karyawan dan segala aktivitas secara tegas					
2.	Semua kebijakan ditentukan oleh pimpinan					
	<i>Kepribadian</i>					
1.	Pimpinan selalu bersikap sopan terhadap karyawan					
2.	pemimpin selalu menciptakan suasana dalam aktivitas yang menyenangkan					
B.	MOTIVASI KERJA					
	<i>Semangat Kerja</i>					
1.	Kekuasaan yang saya raih dapat menambah semangat kerja					
2.	Saya bersemangat dalam tugas yang di berikan pimpinan					
3.	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
	<i>Rasa Tanggung Jawab</i>					
1.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan					
2.	Saya mengelokla dan mengatur dan mengatur pekerjaan agara dapat selesai tepat waktu					
3.	Saya denga suka rela pulang terlambat jika pekerjaan belum selesai.					
	<i>Insentif</i>					
1.	Insentif yang saya terima saat ini sangat memuaskan					
2.	pemberian insentif untuk karyawan akan memberi motivasi kerja karyawan.					
C.	KINERJA KARYAWAN					
	<i>Kualitas</i>					

1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian					
2.	Saya mengutamakan kualitas pekerjaan					
<i>Kuantitas</i>						
1.	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
<i>Ketetapan Waktu</i>						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan					
2.	Waktu yang di berikan dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan karyawan					
<i>Efektivitas</i>						
1.	Setiap karyawan tidak mempunyai kesulitan untuk saling bertukar pikiran dengan karyawan lain					
2.	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan bimbingan karyawan lain untuk mencapai efektivitas dalam bekerja					
<i>Kemandirian</i>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain					
2.	Banyaknya pekerjaan membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan sendiri					

