

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI SYARIAH BAKTI HURIA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI SYARIAH BAKTI HURIA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Pembimbing:

Hendra Safri, S.E., M.M

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

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wiwiana Sari
NIM : 17 0402 0141
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Februari 2022

Yang membuat pernyataan




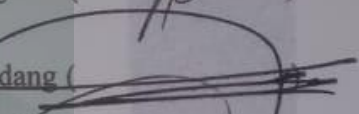
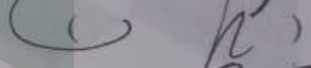


Wiwiana Sari
17 0402 0141

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo yang ditulis oleh Wiwiana Sari, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0402 0141, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 03 November 2022 Miladiyah bertepatan dengan 15 Safar 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 20 Mei 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A.Ek. | Penguji I | () |
| 4. Akbar Sabani, S.EI., M.E. | Penguji II | () |
| 4. Hendra Safri, S.E., M.M. | Pembimbing | () |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP. 19590224 200312 1 002



Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP. 19861020 201503 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda Wahyuddin dan Ibunda Darmi, yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, merawat dengan penuh kasih sayang, tak kenal putus asa sehingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini.
2. Dr. Abdul Pirol, M.Ad. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
3. Dr. Takdir, S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

4. Hendra Safri, SE., M.M, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
5. Hendra Safri, S.E., M.M Selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Dr. Rahmawati, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kahar selaku pimpinan di Koperasi Syariah Bakti Huriyah Kota Palopo yang telah memberikan izin dan membantu dalam melakukan penelitian.
10. Semua pihak yang telah membantu peneliti yang tak sempat disebutkan Namanya satu persatu.
11. Kepada saudara-saudariku (Windasari, S.Pd, Wirmasari, S.Kom, Wisbal Wahyuddin, S.M) yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada sahabat saya Rahmi yang selama ini membantu dan menemani dalam penyusunan skripsi ini.

13. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo Angkatan 2017 (khususnya Perbankan Syariah kelas D), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Aamiin.

Palopo, Februari 2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wiwiana Sari', written in a cursive style.

Wiwiana Sari

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṡa'	Ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ر	Ṣal	Ṣ	Zet (dengan titik di atas)
س	Ra'	R	Er
ص	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)

ع	„Ain	”	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
و	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَالٍ : *Haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... آ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ...	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُو...	<i>dammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : mata

رَامَى : rama

رَمَى : qila

قَامَتُ : yamutu

يَمُوتُ

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā'' marbūtah* ada dua, yaitu *tā'' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā'' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā'' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّانَا : *rabbānā*
نَجَّيْنَا : *najjainā*
الْحَقُّ : *al-haqq*
نُؤْمِنُ : *nu''ima*
أَدْوَمُ : *„aduwun*

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ) maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : „Alī (bukan „Aliyy atau Aly)
عَرَبِيٌّ : „Arabī (bukan Arabiyy atau „Arabiyy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *lam ma''rifah* (*alif lam ma''rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf

qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)
الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
الْبِلَادُ : *al-bilād*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta"murūna*
النَّوْءُ : *al-nau'*
شَيْءٌ : *syai"un*
أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba"īn al-Nawāwī
Risālahfi Ri"āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينِ اللَّهِ : *dīnullāh* بِاللَّهِ : *billāh*

adapun *tā* “*marbūtah*” di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudī'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan Syahru

Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasir al-Din al-Tusi Nasr Hamid Abu Zayd Al-Tufti

Al-Maslahah fi al-Tasyir al-Islami

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Za'id, ditulis menjadi: Abu Za'id, Nasr Hamid (bukan, Za'id Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta,,ala
SAW.	= Sallallahu ,,Alaihi Wasallam
AS	= ,,Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l hidup saja)	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali ,,Imran/3:
4 HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR ISTILAH	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	10
B. Deskripsi Teori	11
C. Kerangka Pikir.....	22
D. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Instrumen Penelitian.....	33

G. Teknik Analisis Data.....37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 42

B. Pembahasan..... 55

BAB V PENUTUP

A. Simpulan..... 60

B. Saran..... 60

DAFTAR PUSTAKA..... 60

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS At-Taubah : 111	14
Kutipan Ayat 2 QS al-Baqarah :30-31	17
Kutipan Ayat 3 QS An-Nisa' : 58.....	20



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan.....	4
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T).....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	55

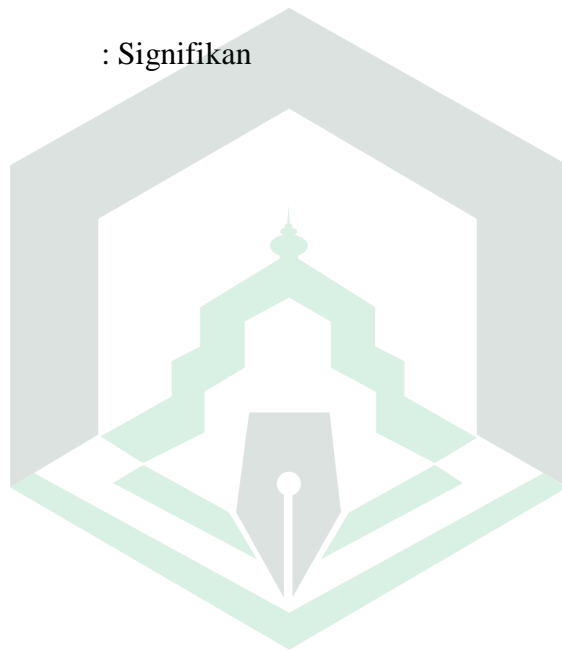
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	5
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51



DAFTAR ISTILAH

SPSS	: <i>Statistical Packaga for Sosial</i>
VIF	: Inflation Faktor
H ₀	: Hipotesis Nol
H ₁	: Hipotesis Satu
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
b ₁ & b ₂	: Koefisien Regresi
Sig	: Signifikan



ABSTRAK

Wiwiana Sari, 2022. *“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo”*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hendra Safri.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang ada di koperasi syariah bakti huria kota palopo yang terdiri atas orang 7. Sampel penelitian ini sebanyak 7 responden serta pengambilan sampel dengan teknik sample jenuh atau Non probability sampling (pengambilan sample tidak acak). Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria kota palopo (Y) dimana t hitung $1,962 > 1,895$ t tabel dan nilai signifikannya $< 0,05$. 2) variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria kota palopo (Y) dimana t hitung $4,028 > 1,895$ dan nilai signifikannya $< 0,05$. 3) variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria kota palopo dimana nilai F hitung $18,9,28 > 4,47$ dan nilai signifikannya $0,052$ ($0,052 < 0,05$). 4) variabel motivasi dan kepemimpinan berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria kota Palopo sebesar 90%.

Kata Kunci: Motivasi, kepemimpinan, kinerja karyawan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada prinsipnya setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya.

Kinerja karyawan menjadi tumpuan harapan bagi suatu organisasi untuk dapat bersaing dan mempertahankan posisi sebagai suatu organisasi yang mantab dan berkembang (Wahjono S. I., 2020). Peningkatan kinerja karyawan senantiasa diupayakan untuk menjaga keberlanjutan organisasi bisnis seperti perusahaan manufaktur. Manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi merupakan elemen penting dalam perusahaan untuk menggerakkan dan mengarahkan

pertumbuhan perusahaan berjalan secara berkelanjutan¹. Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan handal².

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi–kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat

¹ Anis Rahmawati Ningrum dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo”, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol.5, No.2(2021):OktoberHal:255–264, <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>.

² Retno Suprpto. “pengaruh penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai koperasi simpan pinjam kharisma warujayeng”, Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri, h.1.

bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan³.

Kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam syariah dalam ketenagaan kerja sumber daya manusia (SDM) masih kurang. Kendala lainnya terkadang karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana. karena ketenagakerjanya masih kurang karyawan bisa menempati pekerjaan karyawan lainnya. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan hasil obeservasi awal penulis dengan narasumber bahwa dalam suatu perusahaan sesungguhnya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Sangat penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan objektif bila suatu hari mendapati kenyataan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) dan motivasi kerja agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat.

³ Ratna Watiah. "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Artikel Skripsi Institut Agama Islam Negeri (Iain) Syekh Nurjati Cirebon.

Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo, setiap pegawai yang ada didalamnya memiliki karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatarbelakangi motivasi mereka bekerja banyak, karyawan yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya. Mereka merasa nyaman dengan suasana kerja yang mereka rasakan selama ini, kenyataannya ini tentunya menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan telah diterapkan selama ini mempunyai efek positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja prestasi dari karyawan.

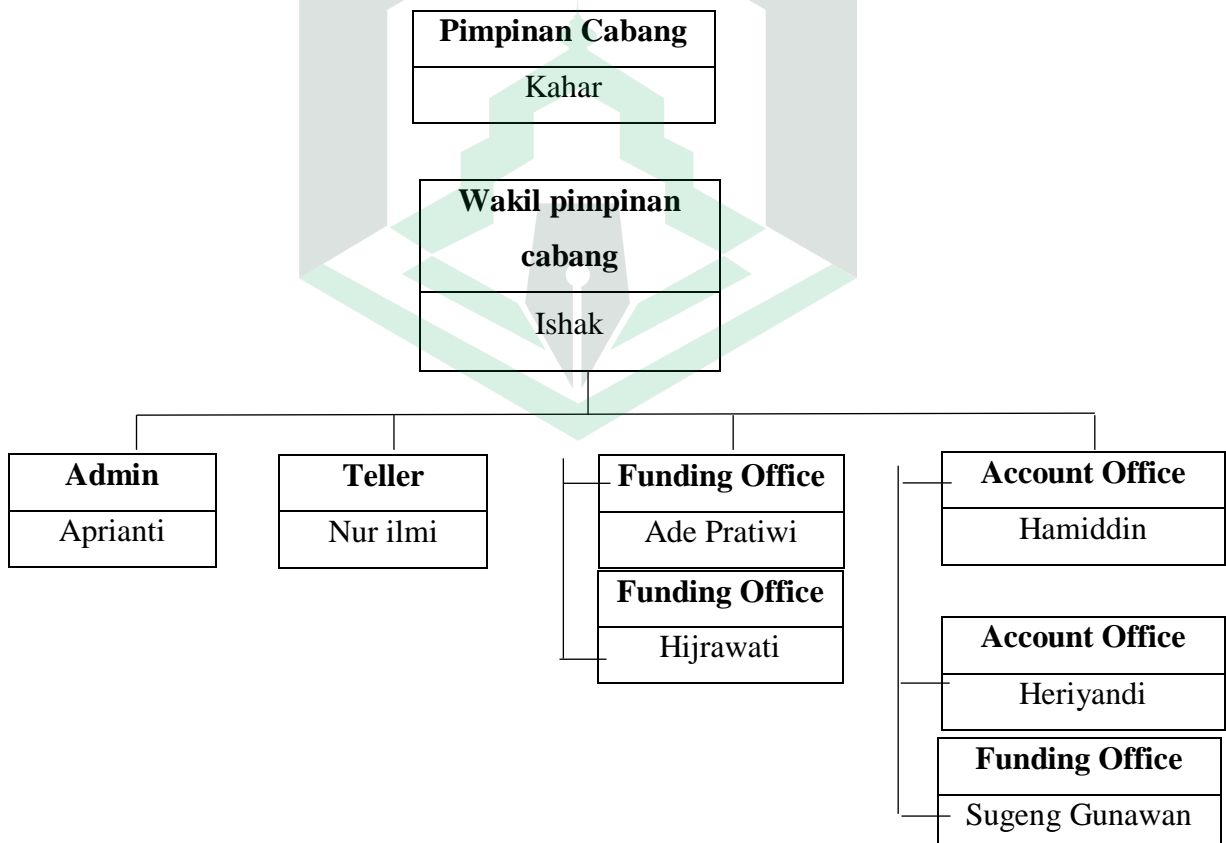
Table 1.1
Berdasarkan data karyawan di Koperasi
Syariah Bakti Huria Kota Palopo

No.	Nama	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Aprianti	28	S1	1 Tahun
2	Nur ilmi, S.Pd	33	S1	10 Tahun
3	Ade pratiwi	29	S1	4 Tahun
4	Hijrawati	24	S1	3 Tahun
5	Hamiddin	45	SMA	9 Tahun
6	Heriyandi	23	SMA	4 Bulan
7	Sugeng gunawan	37	SMA	1 Bulan

Sumber: Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

Berdasarkan data diatas, jumlah karyawan yang ada di koperasi syariah bakti huria sebanyak 7 orang. Keryawan dengan pendidkan S1 sebanyak 4 orang dan untuk pendidikan SMA berjumlah 3 orang. Semua karyawan di koperasi syariah bakti huria memiliki lama bekerja yang berbeda-beda, mulai dari umur yang kisaran dari 23-45 tahun, kemudian lama bekerja karyawan pada Koperasi Syariah Bakti Huria Palopo yaitu mulai dari 1 bulan-10 tahun lamanya.

Gambar 1.1
Struktur organisasi koperasi syariah bakti huria kota palopo



Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka

karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi–kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan bagus apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, tepat waktu, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu

menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam pencapaian keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Menurut Mangkunegara (2004:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dharma (2003:378) pengukuran kinerja mempertimbangkan tiga hal berikut: (1) Kuantitas, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Perhitungan secara kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. (2) Kualitas, merupakan mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan. Yaitu, seberapa baik penyelesaiannya. (3) Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya waktu penyelesaian tugas dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilain kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien⁴.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo”**.

⁴ Maziah, skripsi: *“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar”*. (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Paolopo?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi akademisi dan mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan pada koperasi syariah dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sejati (2013), yang berjudul hubungan motivasi dengan kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman, hasil penelitian diperoleh hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dengan koefisien korelasi sebesar 0,510 yang termasuk dalam kategori cukup kuat; dan (4) sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,01%, dan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini⁵.

Penelitian Redianis, Putra, dan Osin (2020). dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Di Kabupaten Badung. Berdasarkan uraian pada hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa besarnya probabilitas signifikansi variabel kepemimpinan (X1) adalah $0.000 < \alpha 0.05$. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di kabupaten Badung. Berdasarkan hasil uji t, dimensi daya tanggap menunjukkan nilai $0,006 > 0,05$ sehingga menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di kabupaten Badung. Kepemimpinan dan pelatihan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja

⁵ Ekti Putrima. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Bengkulu”, atikel skripsi IAIN Bengkulu.

karyawan hotel di Kabupaten Badung. Nilai sig F menunjukan angka 0,000, artinya nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai sesuai ketentuan α 0,05 dengan demikian variabel kepemimpinan dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung.⁶

Penelitian Octaviana dan Ariefiantoro (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada .PT. Wineh Pandanwangi Semarang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner dan studi pustaka. Alat analisis yang dipergunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷

Herman M (2013) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pada Kantor Satpol PP Provinsi Bengkulu. metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan

⁶ Yuyun J.H. Abdullah, Adolfina Genita, G. Lumintang. “Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate”, Jurnal EMBA Vol.9 No.1 Januari 2021, Hal. 1076-1088.

⁷ Aurelia Potu: “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.

disiplin kerja dengan prestasi kerja positif ditunjukkan dengan nilai 0,600, Hubungan kompensasi dengan lingkungan kerja positif ditunjukkan dengan nilai 0,628, dan hubungan lingkungan kerja dengan prestasi kerja positif ditunjukkan dengan nilai 0,704. Jika disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Bengkulu dibagian Tratibun dan Penanggulangan Bencana juga meningkat⁸.

B. Deskripsi Teori

1. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Chung dan Meggison mereka menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental psikofisik (siap mental, fisik, situasi dan tujuan).⁹

⁸ Ekti Putrima, Skripsi. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Bengkulu”*, Institut Agama Islam Negeri (Iain)Bengkulu Bengkulu 2017 M/ 1438 H.

⁹ Depi Nursiati. *“Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun”* artikel skripsi IAIN Ponegoro.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.¹⁰

Mangkunegara menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Bila motivasi kerja rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah meskipun kemampuannya ada dan baik, serta memiliki peluang. Motivasi kerja seseorang dapat bersifat proaktif atau reaktif. Motivasi kerja yang bersifat proaktif seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh kerjanya atau akan berusaha untuk mencari, menemukan atau menciptakan peluang dimana dan akan menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berprestasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang bersifat reaktif, cenderung menunggu upaya

¹⁰ Ekti Putrinda. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Bengkulu", atikel skripsi IAIN Bengkulu.

atau tawaran dari lingkungannya.¹¹

Landasan hukum dalam Al-Qur'an tentang motivasi terdapat pada Q.S At-taubah ayat 111:

﴿ إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَبْلِ لَهُمُ الْجَنَّةَ
يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدَّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ
وَالْإِنجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي
بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah Telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu Telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang Telah kamu lakukan itu, dan Itulah kemenangan yang besar” (Q.S At-taubah 09: 111).¹²

Ayat diatas menjelaskan bahwa semakin kita meningkatkan kinerja kita

sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

¹¹ Syarifah Nurfarhana. “Pengaruh gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek syariahpada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”, artikel skripsi Universitas Islam Negerialauddin Makassar

¹² Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahan* (Diponegoro: Bandung), 188.

Kepemimpinan

Menurut Nixon (1996), kepemimpinan adalah suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa. Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Persoalan mempengaruhi merupakan suatu bentuk yang tidak semua individu mampu menguasainya. Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi, mengarahkan kemampuan dan usaha orang lain untuk mencapai tujuan pemimpin. Dalam hubungannya dengan organisasi, keberadaan pemimpin terletak pada upaya mempengaruhi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena merupakan pucuk pimpinan dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2009: 217)¹³. Salah satu kriteria dalam menilai efektivitas kepemimpinan adalah kemampuannya dalam mengambil keputusan. Tetapi kriteria itu saja tidaklah cukup, masih ada kriteria lain yang penting untuk diperhatikan dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Kriteria yang dimaksud adalah kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan.

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah atau pun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan

¹³ Dian Muzerika: *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho”* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh), 1.

pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.

Seorang pemimpin juga dapat berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan dan instansi pemerintah yang terkait. Inilah yang disebut dengan fungsi pemimpin sebagai juru bicara. Dalam sebuah organisasi, suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi (penerima pesan). Pemimpin dapat berfungsi sebagai komunikator ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan bawahan.

Konflik-konflik yang terjadi dalam organisasi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak, citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot dan bahkan mungkin hilang.

Landasan hukum dalam Al-Qur'an tentang motivasi terdapat pada Q.S Al Baqarah ayat 30-31:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ

فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ

هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!" (Q.S Al- Baqarah 02: 30-31).¹⁴

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandate Allah SWT. untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka bumi. Dari penjelasan ini jelas kiranya bahwa sasaran ayat ini adalah untuk manusia yang Allah percayai untuk menjadi khalifah (pemimpin) dimuka bumi ini, karena Allah telah memberi kemampuan lebih kepada manusia yaitu kemampuan mengolah segala sesuatu yang ada di muka bumi.

b. Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito lingkungan adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja/pegawai/karyawan yang dapat berpengaruh pada dirinya dalam

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahan* (Dipnogoro: Bandung), 6.

melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. Sedangkan menurut Terry lingkungan merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif memungkinkan para karyawan itu dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan itu akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan kegiatan dan tugasnya sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi karyawan untuk bekerja dan kinerja karyawannya. Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri pekerja atau pegawai yang perlu dipenuhi supaya dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungannya¹⁵.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pemimpin yang care akan memberikan motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan yang sehat dalam perusahaan atau organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

¹⁵ Depi Nursiati, Skripsi. “*Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun*”, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2019.

c. Kinerja karyawan

Menurut Nixon (1996), kepemimpinan adalah suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa. Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Persoalan mempengaruhi merupakan suatu bentuk yang tidak semua individu mampu menguasainya. Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi, mengarahkan kemampuan dan usaha orang lain untuk mencapai tujuan pemimpin. Dalam hubungannya dengan organisasi, keberadaan pemimpin terletak pada upaya mempengaruhi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena merupakan pucuk pimpinan dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2009: 217). Menurut Prawirosentono mendefinisikan kinerja adalah sebagai usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Payaman J. Simanjuntak juga menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan.”¹⁶

Menurut Mangkunegara (2004:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

¹⁶ Layaman, Sofwatun Nidak. “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Syari’ah Cabang Cirebon” Al-Amwal, Volume 8, No. 2 Tahun 2016, h. 416.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”¹⁷. Dharma (2003:378) pengukuran kinerja mempertimbangkan tiga hal berikut:

- a. Kuantitas, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Perhitungan secara kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Kualitas, merupakan mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan. Yaitu, seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya waktu penyelesaian tugas dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Landasan hukum dalam Al-Qur’an tentang motivasi terdapat pada Q.S An-Nisa’ ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di

¹⁷ Decky Candra Devischa, Mochammad Djudi Mukzam “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 63 No. 1 Oktober 2018|, h.110.

antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S An-Nisa 04: 58).¹⁸

Pada surah An-Nisa’ ayat 58 ini dijelaskan bahwasanya untuk menetapkan “hukum” dengan adil, kata hukum disini dapat diartikan sebagai peraturan. Untuk itu setiap keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin terhadap karyawan harus didasarkan pada aturan yang ada dan ditetapkan secara adil. Adapun aturan yang dimaksud disini berupa kriteria-kriteria dalam penilaian kerja, hingga dapat diputuskan kelayakan kerja dari karyawan tersebut.

C. Kerangka Pikir

Motivasi adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 2003:417). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu motivasi adalah bagian kepuasan hidup Panudju (2005).¹⁹

Menurut Handoko (2001 : 155) kepemimpinan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan kepemimpinan menurut Nitisemito (2001 : 149) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Motivasi pada dasarnya

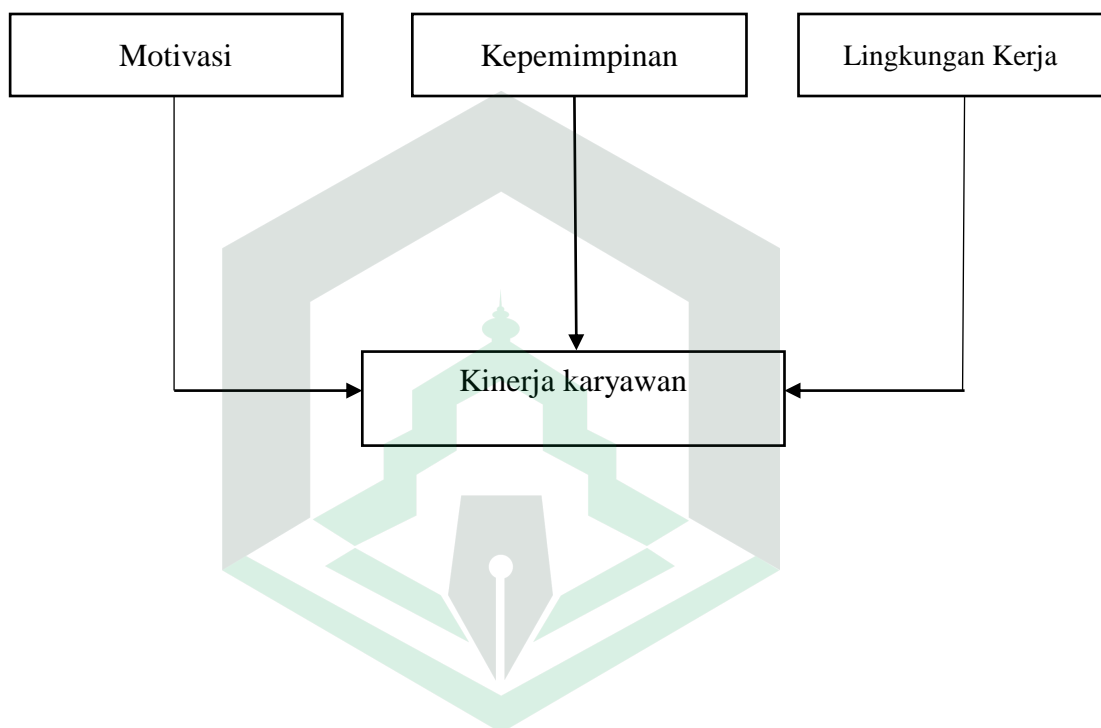
¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur’an dan Terjemahan* (Diponegoro: Bandung), 87.

¹⁹ Eko Santoso: “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus*”.

merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiono (2009) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2016:28), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring).²⁰

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di koperasi syariah bakti huria Palopo Sulawesi Selatan Kota Palopo. Alasan lokasi penelitian di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat. Waktu penelitian yaitu pada tanggal 25 Desember sampai 20 Januari 2022.

C. Definisi Operasional

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain Hatch dan Farhady yang dikutip dari buku Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif. Adapun definisi

²⁰ Liya Eri Aristanti, Skripsi: “*Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening*” (Salatiga, IAIN Salatiga, 2018)

operasional terhadap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh motivasi

Dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi dalam bahasan ini definisi motivasi diawali dengan ringkasan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah atau tujuan (Sutrisno, 2009).

Maksud dari masing-masing karakteristik ini dapat diringkas sebagai berikut:

- a. Usaha: karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kesat mata.
- b. Kemauan Keras: karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.
- c. Arah atau tujuan: karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.²¹

Indicator motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori Herzberg dalam slamet (200:138):

²¹ Maria Kuruway: "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi", Volume 3, Issue 1, September 2021.

1. Lingkungan kerja
 2. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
 3. Pemberian tunjangan.
2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami (Daft;1998). Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh (Yukl:2001).²²

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalahketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas.

Sejalan dengan itu, Hughes (1999) mengemukakan bahwa untuk

²² Wa Ode Zusnita Muizu: “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, Pkbis Jurnal, Vol.6, No.1, Maret 2014: 1-13.

membedakan keberhasilan atau kegagalan pemimpin tidak dilihat dari perilaku atau atribut yang dimilikinya, tetapi lebih mempertimbangkan apakah pengikutnya produktif atau puas. Saat ini, perdebatan tentang perbedaan kepemimpinan dan manajemen terus berlanjut, Yukl (2005) berpendapat bahwa memimpin dan mengelola harus dipandang sebagai peran atau proses yang berbeda. Konsep keduanya sering dipertukarkan dan disamakan satu dengan lainnya. Manajemen didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dengan tindakan yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengontrolan sumber daya organisasi dengan melaksanakan peran informasional, interpersonal, dan pengambilan keputusan (Daft dalam Triantoro, 2004).

Kepemimpinan tidak dapat menggantikan peran manajemen, tetapi ditempatkan sebagai tambahan fungsi manajemen. Manajemen tanpa kepemimpinan hanya akan menjadikan organisasi bersifat mekanistik dan kaku. Kepemimpinan tanpa manajemen akan membuat organisasi tidak efektif dan kehilangan arah, keduanya merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Kreitner & Kinicki (2005) menjelaskan bahwa organisasi yang berhasil adalah 70%-90% dipengaruhi oleh kepemimpinan dan 10%-30% oleh manajemen. Untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dengan berbagai tipe kombinasi kekuasaan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi (Kotter:1992). Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan,

mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah:

1. Bersifat adil
 2. Mendukung tujuan
 3. Menciptakan rasa aman
 4. Bersikap menghargai
3. Lingkungan Kerja

Salah satu bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih meningkat. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja/pegawai/karyawan yang dapat berpengaruh pada dirinya dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. Sedangkan menurut Terry lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Henry Simamora lingkungan kerja adalah gambaran umum

karyawan dan perubahannya membantu manajer spesialis sumber daya manusia untuk memeperkirakan tipe-tipe tenaga kerja yang dibutuhkan dan tersedia untuk bisa mencapai tujuan-tujuan organisasi. Beberapa cara untuk memperoleh lingkungan kerja yang baik antara lain:

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Kadangkala perlu menciptakan suasana yang santai
- 4) Harga diri perlu mendaoatkan perhatian
- 5) Tempat kerja karyawan berada pada posisi yang tepat ²³

Adapun indikator yang tercantum dalam Lingkungan Kerja adalah:

1. Suasana Kerja
2. Tersedianya Fasilitas Bekerja
3. Hubungan dengan Rekan Sekerja
4. Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2008 : 70), kinerja (performance) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Sedangkan menurut Murdijanto (2001:29) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

²³ Depi Nursiati. Skripsi “Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun” artikel skripsi IAIN Ponegoro.

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Maryoto, (2000:91), kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. misal standar. target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.²⁴

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang, berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Menurut Simamora, kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.¹ Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator variabel menurut Mangkunegara (2014) meliputi:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

²⁴ Eko Santoso: *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus”*.

4. Kehadiran²⁵

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan Kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian kepemimpinan melihat perilaku karyawan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diuji serta disimpulkan, adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Konsep dan praktik penulisan riset keperawatan.

Metode untuk pengambilan sampel dari penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau non probability sampling (pengambilan sampel tidak acak) dimana pengertian sampel jenuh yaitu bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil misal kurang dari 30 orang atau

²⁵ Indah Sri Wahyuni, Skripsi. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria" (Makassar 2018).

peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil²⁶, ini sesuai dengan teori Sugiyono bahwa sampel jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relative kecil yakni kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel²⁷.

Adapun menurut Supriyanto, teknik non probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampel jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang²⁸. Dengan ini maka jumlah anggota sampel penelitian sama dengan jumlah populasi sebanyak 7 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner/angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan keadaan, kondisi, kenyataan, atau fakta yang terjadi sebenarnya.

²⁶ Setiadi, *Konsep Dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan* ed. 2. GRAHA ILMU

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm.85

²⁸ Achmad S. Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2010) hlm.284

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar kegiatan yang dilakukan menjadi sistematis dan dapat mempermudah peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, dimana kuesioner ini terdiri dari 4 bagian yaitu pertanyaan yang berhubungan dengan variabel Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan skala likert yang berhubungan dengan pernyataan sikap, pendapat dan persepsi seseorang terhadap sesuatu. Pernyataan dalam kuesioner ini didasarkan pada pernyataan yang ada pada masing-masing variabel. Masing-masing instrument penelitian akan diberi jawaban serta nilai yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) nilai 5
2. Setuju (S) nilai 4
3. Netral (N) nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item	No
Motivasi	Lingkungan kerja	Di ruangan kerja saya tersedia fasilitas computer untuk memperlancar pekerjaan	1
		Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan	2
		Lingkungan kerja yang bersih membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan	3
	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja	4
		Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja	5
		Saya sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya	6
	Pemberian tunjangan	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya	7
		Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya	8
Kepemimpinan	Bersifat adil	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan	9
		Pimpinan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas	10
	Mendukung tercapainya tujuan	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja	11
		Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja	12

	Menciptakan rasa aman	Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan	13
		Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan	14
	Bersikap menghargai	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik	15
		Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman kerjanya	16
Kinerja karyawan	kuantitas	kerjaan yang dihasilkan oleh saya sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	17
		Saya merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan	18
	Kualitas	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	19
		Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin	20
	Kehadiran	Saya masuk kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan	21
		Saya pulang kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan	22
		Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor	23
	Ketepatan waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	24
		Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	25
	Suasana kerja	Warna pada dinding kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga membuat anda bekerja dengan efektif	26

Lingkungan kerja		Keamanan di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman dan aman	27
		Anda merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	28
	Tersedianya fasilitas kerja	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	29
		Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	30
		Kursi yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	31
	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu anda dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di perusahaan	32
		Anda dapat bersosialisasi dengan rekan kerja ,baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan	33
		Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan	34

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data disini yakni setelah mendapatkan data lalu mengelola data menggunakan alat analisis regresi linier berganda, program SPSS versi 22. Analisis regresi berganda yaitu analisis beberapa variable bebas dengan variable terikat. Dalam penelitian ini akan menguji mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria Kota Palopo.

Sebelum menganalisis regresi linear berganda terlebih dahulu peneliti menguji data-data yang telah di peroleh yaitu:

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0.05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang mengukur tingkat kepercayaan dari suatu pengukuran. Apabila dalam beberapa kali proses pengukuran terhadap objek yang sama diketahui nilainya juga relatif sama maka dapat dikatakan bahwa konsistensi pengukuran yang baik. Untuk mengetahui nilai reabilitas suatu

variabel dapat dilihat pada koefisien *Cronbach Alpha*. Apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 maka variabel dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik analisis data untuk mengetahui tingkat kenormalan suatu data. Uji ini dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai sig pada *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independent (bebas). Uji ini dapat diketahui dengan melihat nilai yang ada pada VIF (*Variance Inflating Factor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan variance residual dari dua pengamatan yang berbeda. Ketika variance residul dari dua pengamatan tersebut berbeda, maka terdapat heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambat *Scatterplot*. Apabila hasil scatterplotnya tidak terdapat suatu pola tertentu kecuali adanya titik-titik yang menyebar dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak heterokedastisitas adalah dengan cara

menggunakan metode scatterplot. Didalam metode scatterplot ciri-ciri terjadi atau tidaknya gejala heterokedastisitas yakni:

- 1) Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah maka akan terjadi heterokedastisitas, jadi titik-titik harus menyebar sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.
- 3) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola seperti lurus, melengkung atau bergelombang, harus berbentuk acak sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variable independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda. Uji ini menganalisis apakah hubungan yang dihasilkan itu positif atau negatif.

a. Uji signifikansi parameter individual (Uji T)

Uji t menggunakan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variable indeviden yang terdiri atas tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan kerja yang merupakan variabel dependennya.

1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

b. Uji signifikasi simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik.

1) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

2) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

c. Uji koefisien determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah nol dan satu. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

KSPPS Bakti Huria Syariah berdiri pada tanggal 23 Desember 2003 sesuai aturan dasar 14/BH/DH/UKM.20.3/XII/2003, dengan maksud untuk membangun potensi ekonomi anggota khususnya untung mengembangkan sektor usaha kecil yang produktif serta ditujukan untuk berkembang. Pada tanggal 29 September 2003 telah diselenggarakan rapat anggota untuk pembentukan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang dihadiri oleh 22 anggota. Anggota itu tersebut ialah kerja sama antara praktisi/pelaku koperasi dan beberapa individu dalam kalangan usaha Kecil serta Menengah. Dalam rapat tersebut diputuskan untuk mendirikan koperasi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang disebut “Bakti Churia” yang merupakan singkatan dari “*Center For Human Rights In Action*”. artinya satu lembaga yang berpikrah dalam usaha simpan pinjam yang mengkhususkan untuk masyarakat kecil serta menengah yang bertujuan untuk meningkatkan dalam hal penambahan modal kerja. Serta pada tanggal 30 Juni 2006 dari hasil RAT, KSP Bakti Churia berubah nama menjadi KSP Bakti Huria.

Berdasarkan situasi aktual pelaku usaha mikro di Sulawesi Selatan bahwa terdapat 70% berada pada daerah di pedesaan dan pesisir. Oleh karena itu, perlu penguatan peran lembaga keuangan mikro sebagai lembaga yang lebih dekat dengan pelaku UMKM dibandingkan lembaga keuangan bank. Sebagaimana diketahui bahwa peran keuangan lembaga keuangan mikro berada di garis depan

pengentasan kemiskinan, baik di dalam negeri maupun internasional terutama di negara-negara yang berkembang. Di Indonesia sendiri pelaku UMKM adalah gerombolan pelaku ekonomi terbesar dalam perekonomian pada tanah air. Mereka mampu bertahan dalam gejolak ekonomi serta sebagai dinamisor pertumbuhan perekonomian di masa krisis.

KSPPS Bakti Huria telah beroperasi pada Tahun 2003 dengan modal awal Rp. 500,000,000,- (lima ratus juta rupiah) untuk jenis usaha yang fokus pada simpan pinjam. Produk simpanan berbentuk simpanan anggota, simpanan calon anggota serta simpanan berjangka, adapun untuk produk simpanan berupa pinjaman untuk usaha produktif (modal kerja).

Sistem pengembaliannya sangat fleksibel tergantung pada kondisi usaha member/calon anggota, KSP menawarkan opsi pinjaman berupa model cicilan, bulanan, mingguan, harian, serta insedentil (dui sitta). Menggunakan motto "*Solusi Tepat Usaha Anda*" KSP Bakti Huria memberikan solusi untuk mengatasi masalah modal kerja, terutama untuk Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Hal ini bermula dari penyelidikan terhadap kondisi usaha kecil, yang mempunyai potensi besar, namun selalu terkendala oleh masalah modal kerja yang terkadang jumlahnya tidak besar. Pengalaman KSP Bakti Huria selama 11 (Sebelas) Tahun dalam memfasilitasi pembiayaan pelaku, UMKM banyak memberikan pelajaran untuk tetap fokus dalam mendampingi sektor ini.

Sejak beroperasinya, koperasi ini tak pernah berhenti melakukan perubahan dan terus mengembangkan pelayanannya dalam bidang simpan pinjam termasuk dengan mengembangkan beberapa cabang. Kepercayaan masyarakat

untuk memakai produk-produk koperasi juga semakin antusias terlihat dari banyaknya permintaan baik dalam bentuk tabungan/simpanan ataupun dalam simpanan berjangka. Termasuk kepercayaan dari lembaga keuangan bank dan non bank serta pemerintah terbukti sudah menerima fasilitas pinjaman modal kerja dari PT PNM (Persero), Bank CIMB Niaga, Bank BNI, Bank BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Induk Koperasi Simpan Pinjam (IKSP) Jakarta, Lembaga Pengelola Dana Bergulir (LPDB).²⁹

2. Visi dan Misi KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Kota Palopo

1) Visi

Visi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bakti Huria Syariah adalah menjadi koperasi yang paling dibanggakan serta selalu inovatif.

2) Misi

1. Menerapkan prinsip dasar koperasi yang berbasis teknologi terkini.
2. Menaikkan loyalitas dan partisipasi anggota pada kemandirian.
3. Menaikkan kapasitas SDM serta kesajahteraan bersama.

3. Profil Responden

Karyawan yang ada di koperasi syariah bakti huria menjadi responden dalam penelitian ini dengan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 7 responden dimana teknik penentuan sampelnya menggunakan sampling jenuh artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

²⁹ KSPPS Bakti Huria Syariah www.baktihuria.co.id di akses pada Tanggal 3 Desember 2021.

4. Karakteristik Responden

Penelitian ini memberikan manfaat yaitu dapat mengetahui bagaimana dampak motivasi yang dimiliki karyawan dan juga kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria. Seperti yang kita ketahui bahwa karyawan yang ada di koperasi syariah bakti huria mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, maka dari itu karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu umur dan jenis kelamin.

Adapun gambaran umum deskripsi responden sebagai berikut:

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Table 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	3	43%
Perempuan	4	57%
Jumlah	7	100%

Berdasarkan tabel diatas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 7 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 3 atau 43% responden sedangkan untuk jumlah perempuan yaitu 4 atau 57% responden.

b. Karakteristik berdasarkan umur

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Responden	Persentase
21 – 30 tahun	4 Responden	57%
31 – 40 tahun	2 Responden	29%
41 – 50 tahun	1 Responden	14%
Jumlah	7 Responden	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berumur 21 – 30 tahun sebanyak 4 responden atau 57%, kemudian jumlah responden yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah 2 responden atau 29% dan jumlah responden dengan umur 41 – 50 tahun berjumlah 1 responden atau 14%.

B. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Validitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Variabel	Item	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Ket
1.	Motivasi	1	0,928	0,754	Valid
		2	0,910	0,754	Valid
		3	0,949	0,754	Valid
		4	0,910	0,754	Valid
		5	0,928	0,754	Valid

		6	0,910	0,754	Valid
		7	0,949	0,754	Valid
		8	0,910	0,754	Valid
2.	Kepemimpinan	1	0,845	0,754	Valid
		2	0,926	0,754	Valid
		3	0,825	0,754	Valid
		4	0,926	0,754	Valid
		5	0,845	0,754	Valid
		6	0,926	0,754	Valid
		7	0,849	0,754	Valid
		8	0,849	0,754	Valid
3.	Lingkungan Kerja	1	0,914	0,754	Valid
		2	0,898	0,754	Valid
		3	0,951	0,754	Valid
		4	0,898	0,754	Valid
		5	0,914	0,754	Valid
		6	0,898	0,754	Valid
		7	0,951	0,754	Valid
		8	0,898	0,754	Valid
		9	0,798	0,754	Valid
4.	Kinerja Karyawan	1	0,906	0,754	Valid
		2	0,951	0,754	Valid

		3	0,951	0,754	Valid
		4	0,906	0,754	Valid
		5	0,906	0,754	Valid
		6	0,906	0,754	Valid
		7	0,951	0,754	Valid
		8	0,951	0,754	Valid
		9	0,951	0,754	Valid

Berdasarkan hasil output diatas dapat dijelaskan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$, dimana R_{tabel} yaitu bernilai 0,754. Artinya bahwa data penelitian ini bersifat valid. Karena kuesioner dari penelitian ini mempunyai pertanyaan yang tepat sesuai dengan apa yang ingin di teliti oleh peneliti atau apa yang ingin diketahui oleh peneliti.

Hasil tersebut sesuai dengan teori Azwar yakni Uji validitas adalah fungsi pengukuran yang digunakan untuk mengukur akurasi dan integritas instrumen. Artinya, jika alat ukur melakukan fungsi pengukuran atau memberikan pengukuran sesuai dengan maksud pengukuran, tes atau instrumen dapat dikatakan memiliki kevalidan. Serta hasil tersebut sesuai dengan tingkat taraf signifikan yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% (0,05).

2. Uji reliabilitas data

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.844	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0.796	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)		
Kinerja Karyawan (Y)	0.847	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan bersifat reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Hasil tersebut sesuai dengan teori Menurut Wiratna Sujerweni, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60.

Mengapa demikian karena kuesioner dari penelitian ini sudah konsisten atau pertanyaan sesuai dengan variabel dan pertanyaan saling berhubungan satu sama lain sehingga jawaban dari responden juga stabil.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. dikatakan norma apabila tingkat signifikasinya > 0,05 begitu juga sebaliknya tingkat sign < 0,05 tidak normal. Jadi hasil uji normalitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Table 4.5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36402822
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.113
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Tabel diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal karena nilai signifikannya bernilai $0,200 > 0,05$ jadi bisa dikatakan penelitian ini berdistribusi normal. Hasil tersebut sesuai dengan teori dari Ghozali menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier berganda antara variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak dilihat melalui tabel One Sample Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut apabila tabel One Sample Kolmogorov-Smirnov apabila menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Table 4.6
Hasil Uji Multikolonieritas

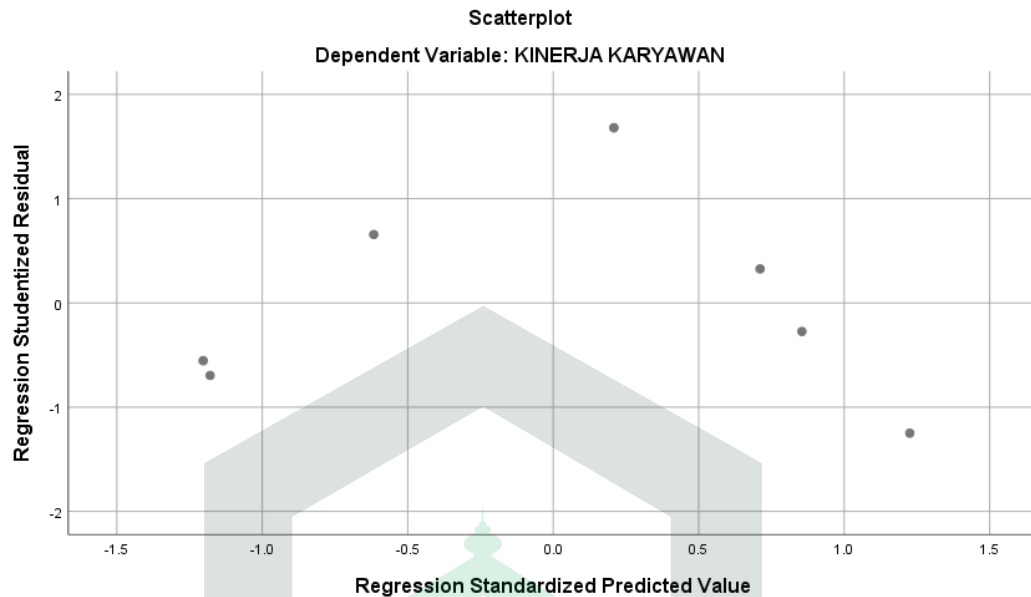
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.720	8.653		.314	.774		
MOTIVASI	2.347	1.332	.772	1.962	.176	.013	4.150
KEPEMIMPINAN	.831	.206	.780	4.028	.028	.891	1.122
LINGKUNGAN KERJA	1.760	1.167	1.390	1.909	.229	.013	5.160

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel multikolonieritas diatas diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) variabel Motivasi (X1) adalah $4,150 < 10$ dan variabel Kepemimpinan (X2) adalah $1,122 < 10$ sedangkan variabel Lingkungan kerja (X3) adalah $5,160 < 10$ dan nilai tolerance value variabel X1 dan X3 sebesar $0,013 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas. Karena tidak adanya kolelasi antar semua variabel atau hubungan yang kuat antara semua variabel bebas atau independen, jadi jika terjadi multikoloniaritas maka variabel yang berhubungan kuat dengan variabel lainnya atau variabel bebas lainnya kekuatan prediksinya tidak stabil dan tidak handal. Jadi model regresi harus mempunyai variabel yang tidak berhubungan kuat sehingga bisa dikatakan tidak terjadi multikoloniaritas.

3. Uji heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil output spss untuk uji heterokedastisitas pada penelitian ini melalui metode scatterplot, bisa dilihat pada table tersebut terdapat titik-titik menyebar diatas atau di bawah, lalu titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu maka penelitian ini yakni pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria Kota Palopo berdistribusi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini sesuai dengan teori dari Imam Ghozali tidak terjadi heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	720	8.653		.314	.774
	MOTIVASI	.347	.332	.772	1.962	.176
	KEPEMIMPINAN	.831	.206	.780	4.028	.028
	LINGKUNGAN KERJA	.760	.167	.390	1.909	.229

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,720 + 0,347X_1 + 0,831X_2 + 0,760X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan diatas yaitu:

- 1) Dari persamaan diatas diketahui untuk nilai konstanta minat yaitu 0,720 yang artinya ketika motivasi bernilai 0,720 maka untuk kedua variabel X sama dengan nol.
- 2) Variabel Kepemimpinan mendapat nilai 0,347 yang berarti apabila nilai X1 bertambah 1% maka secara otomatis akan terjadi juga peningkatan pada minat menjadi nasabah dan begitupun sebaliknya.
- 3) Pada persamaan didapatkan nilai untuk X2 yaitu 0,831 yang memiliki arti bahwa jika X2 meningkat 1% Kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi karyawan sebanyak 0,831.
- 4) Untuk variabel Lingkungan kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,760. Nilai positif menunjukkan bahwa kepemimpinan pada lingkungan kerja

mempunyai pengaruh positif dan setiap penambahan 1% lingkungan awal mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 0,760 atau jika X3 mengalami kenaikan sebesar 0,01 atau 1% berarti variabel Y mengalami kenaikan sebesar 0,760.

Dari tabel hasil analisis regresi diatas menunjukkan bahwa motivasi pada koperasi syariah bakti huria kota palopo akan mengalami peningkatan ketika pengetahuan dan kepemimpinan yang dimiliki meningkat.

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	720	8.653		.314	.774
	MOTIVASI	.347	.332	.772	1.962	.176
	KEPEMIMPINAN	.831	.206	.780	4.028	.028
	LINGKUNGAN KERJA	.760	.167	.390	1.909	.229

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1) Uji T pada variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dari hasil uji diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 1,962 > nilai t tabel sebesar 1,895 dan sig < 0,05. Jadi dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak dengan kata lain variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo.

- 2) Uji T pada variabel X2 yaitu Kepemimpinan terhadap Y didapatkan hasil untuk nilai t hitung $4,028 > t$ tabel yakni $1,895$ dan $\text{sig } 0,028 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, dengan kata lain faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan.
- 3) Uji T pada variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Variabel Y didapatkan hasil untuk t hitung $1,909 > t$ table yaitu $1,895$ dan $\text{sig } < 0,05$.

2. Uji F

Tabel 4.9
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.265	3	33.422	18.982	.052 ^b
	Residual	11.163	3	3.721		
	Total	111.429	6			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Dari table anova dapat diketahui Fhitung sebesar $8,982$ dan Ftabel sebesar $9,28$ dengan nilai signifikan $0,052 < 0,05$. Dikarenakan nilai probalitasnya (sig) pengujian lebih kecil dari pada $0,05$ jadi bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria kota palopo.

3. Uji koefisien determinasi (R Square)

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.800	1.929

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas didapatkan untuk nilai R Square yaitu 0,900 atau 90%, hal ini berarti semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh pada variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan, kemudian selebihnya yaitu 90% dipengaruhi oleh faktor lain dimana tidak disebutkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik pada uji T mengenai variabel variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan dari hasil uji diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar $1,962 >$ nilai t tabel sebesar $1,895$ dan $\text{sig} < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara sendiri-sendiri, hal ini sesuai dengan teori Ghazali Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hal ini sejalan dengan penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riana yang menyatakan adanya motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi³⁰. Dengan ini secara teori Menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem “reward” yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan.

b. Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik pada uji T mengenai pengaruh variabel X2 terhadap Y didapatkan hasil yaitu variabel Kepemimpinan atau X2 memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Dari hasil pengujian data diperoleh nilai t hitung $4,028 > t$ tabel yakni $1,895$ dan untuk nilai sig $0,028 < 0,05$. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Enrico Maramis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan

³⁰ I Wayan Juniantara dan I Gede Riana, “*Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*”, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628

Negara (Persero) Tbk Cabang Manado³¹. Dengan ini secara teori Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik pada uji T mengenai pengaruh variabel X3 terhadap Y didapatkan hasil yaitu variabel Lingkungan Kerja atau X2 memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Dari hasil pengujian data diperoleh nilai t hitung $1,909 > t$ tabel yakni $1,895$ dan untuk nilai sig $< 0,05$. Artinya, semakin baik penerapan Lingkungan Kerja transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan.

³¹ Enrico Maramis, "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado", Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berdasarkan uji secara simultan atau uji F dari kedua variabel bebas yaitu dapat diketahui nilai signifikansi Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($18,982 > 9,28$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,052 < 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwa kedua variabel Motivasi dan Kepemimpinan pada penelitian ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan uji pada R Square didapatkan nilai sebesar 90%. Maka disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja serta Modal Intelektual Capital secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan koperasi syariah bakti huria Kota Palopo bernilai 0,900 (90%), dan selebihnya yaitu 10% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Karena variabel bebas memiliki kecocokan terhadap variabel terikat dan telah di uji secara simultan hal ini sesuai dengan teori menurut Ghozali uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dan berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria Kota Palopo, dimana nilai $t_{hitung} 1,962 > t_{tabel} 1,895$ dan nilai $sig < 0,05$ yang berarti bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria Kota Palopo, dimana nilai $t_{hitung} 4,028 > t_{tabel}$ yakni $1,895$.
3. Berdasarkan uji secara simultan (Uji F) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria Kota Palopo.
4. Berdasarkan uji pada R Square didapatkan nilai sebesar 90%. Maka disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi serta kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan koperasi syariah bakti huria Kota Palopo bernilai 0,900 (90%), dan selebihnya yaitu 10% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

B. Saran

a. Bagi Praktisi

Bagi karyawan, dalam hal kinerja karyawan sebaiknya Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Bagi Peneliti

Untuk calon peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan skala lebih tajam, lebih teliti dengan pendekatan kuantitatif sehingga eksplorasi kajian variabel bisa dilakukan lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah J.H. Yuyun, Adolfina Genita, G. Lumintang. “*Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate*”, Jurnal EMBA Vol.9 No.1 Januari 2021, Hal. 1076-1088
- Achmad S. Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2010) hlm.284
- Enrico Maramis, “*Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*”, Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013.
- Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahan* (Diponegoro: Bandung)
- Devischa Candra Decky, Mochammad Djudi Mukzam “*Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 63 No. 1 Oktober 2018|, h.110.
- I Wayan Juniantara dan I Gede Riana, “*Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*”, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628
- Kuruway Maria: ”*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten*

Mappi”, Volume 3, Issue 1, September 2021.

KSPPS Bakti Huria Syariah www.baktihuria.co.id di akses pada Tanggal 3 Desember 2021

Layaman, Sofwatun Nidak. *“Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Syari’ah Cabang Cirebon”* Al-Amwal, Volume 8, No. 2 Tahun 2016, h. 416.

Muzerika Dian: *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho”* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh), 1.

Maziah, skripsi: *“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar”*. (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016).

Ningrum Rahmawati anis dkk. *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo”*, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 5, No. 2 (2021) : Oktober Hal: 255 -264, <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>.

Nurfarhana Syarifah. *“Pengaruh gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek syariah pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”*, artikel skripsi Universitas Islam Negerialauddin Makassar.

Nursiati Depi. *“Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun”* artikel skripsi IAIN Ponegoro.

Potu Aurelia: *“Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”*, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.

Putrima Ekti. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Bengkulu”*, atikel skripsi IAIN Bengkulu.

Santoso Eko: *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus”*.

Indah Sri Wahyuni, Skripsi.”*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria”* (Makassar 2018).

Setiadi, *Konsep Dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan* ed. 2. GRAHA ILMU

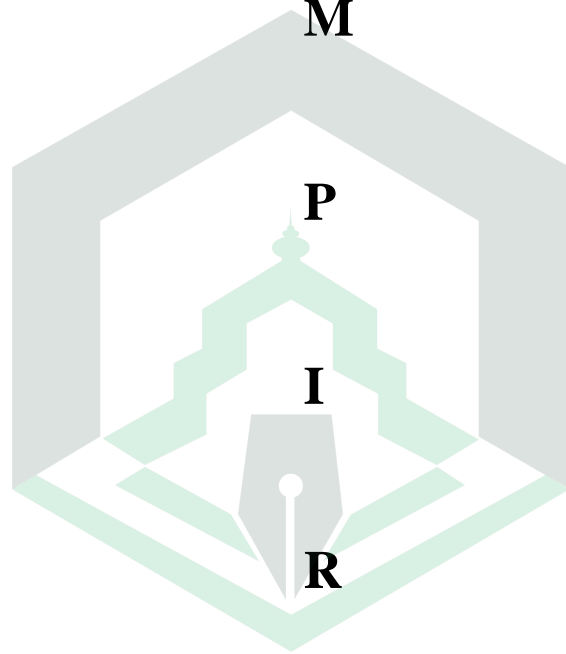
Suprpto Retno. *“pengaruh penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai koperasi simpan pinjam kharisma warujayeng”*, Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri, h.1.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm.85

L

A

M



A

N

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1
 - b. Tidak Setuju (TS) Nilai 2
 - c. Kurang Setuju (KS) Nilai 3
 - d. Setuju (S) Nilai 4
 - e. Sangat Setuju (SS) Nilai 5

Variabel	Indikator	Item	No
Motivasi	Lingkungan kerja	Di ruangan kerja saya tersedia fasilitas computer untuk memperlancar pekerjaan	1
		Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan	2
		Lingkungan kerja yang bersih membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan	3
	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja	4
		Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja	5
		Saya sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya	6
	Pemberian tunjangan	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya	7
		Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya	8
Kepemimpinan	Bersifat adil	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan	9
		Pimpinan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas	10
	Mendukung tercapainya tujuan	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja	11
		Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja	12
	Menciptakan rasa	Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif	13

	aman	penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmomonisan diantara para karyawan	
		Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan	14
	Bersikap menghargai	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik	15
		Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman kerjanya	16
Kinerja karyawan	Kuantitas	kerjaan yang dihasilkan oleh saya sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	17
		Saya merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan	18
	Kualitas	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	19
		Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin	20
	Kehadiran	Saya masuk kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan	21
		Saya pulang kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan	22
		Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor	23
	Ketepatan waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	24
		Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	25
	Suasana kerja	Warna pada dinding kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga membuat anda bekerja dengan efektif	26
Keamanan di tempat kerja membuat saya bekerja		27	

Lingkungan kerja		dengan nyaman dan aman	
		Anda merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	28
	Tersedianya fasilitas kerja	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	29
		Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	30
		Kursi yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	31
	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu anda dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di perusahaan	32
		Anda dapat bersosialisasi dengan rekan kerja ,baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan	33
		Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan	34

Lampiran 2 : Surat Izin Meneliti

  
1 2 0 2 2 1 9 0 0 9 0 1 7 0

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 170/IP/DPMPTSP/III/2022

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Menteri Nomor 3 Tahun 2016 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelempahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : WIWIANA SARI
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dsn. Rampoang KAB. Luwu Utara
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 17 0402 0141

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SYARIAH BAKTI HURIA KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian : KSPPS BAKTI HURIA SYARIAH KOTA PALOPO
Lamanya Penelitian : 04 Maret 2022 s.d. 04 April 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 08 Maret 2022
plk. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
NIP : 19780611 199612 1 001

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait yang melaksanakan penelitian

Lampiran 3 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Wiwiana Sari, lahir di Dusun Rampoang Desa Takkalala Kecamatan Malangke Kabupaten Luwu Utara pada tanggal 03 Mei 1999. Penulis merupakan anak ke empat dari 4 bersaudara dari pasangan Ayah Bernama Wahyuddin dan Ibu Bernama Darmi. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun

2011 di SDN 5 Rampoang, kemudian penulis melanjutkan untuk sekolah menengah pertama di SMP Negeri 8 Palopo dan selesai pada tahun 2014, pada tahun yang sama penulis kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMAN 4 Palopo dan selesai pada tahun 2017. Penulis melanjutkan Pendidikan kejenjang perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dengan mengambil jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dengan ketekunan dan semangat yang tinggi untuk terus belajar, berusaha dan berdoa penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan adanya penulisan skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang baik serta positif bagi akademis pendidikan.

Contact Person Penulis : wiwianasari03@gmail.com