

**PENGARUH MOTIVASI DAN PERILAKU PEMIMPIN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BPRS SAFIR BENGKULU**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Penulisan Skripsi  
Dalam Bidang Perbankan Syariah (S.E)

Oleh :

**YUNIRA**  
**NIM. 1316140494**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN BENGKULU  
BENGKULU, 2018 M/ 1439 H**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan;

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Safir Bengkulu” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2018  
Mahasiswa yang menyatakan



**Yunira**  
**NIM: 1316140494**



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Baden Fatah Pagar Dewa, Telp. (0736) 51276, 51771, Fax 51771, Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Saifi Bengkulu** oleh **Yunira NIM. 191 014 0194**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari: **Jumat**

Tanggal: **2 Maret 2018 M / 15 Jumadil Awal 1439 H**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Bengkulu, **3 Maret 2018 M**

**15 Jumadil Awal 1439 H**

**Tim Sidang Munaqasyah**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Andang Sunarto, Ph.D**  
NIP. 197612242006041002

**Miti Yarmunida, M.Ag**  
NIP. 1977050520007102002

**Penguji I**

**Penguji II**

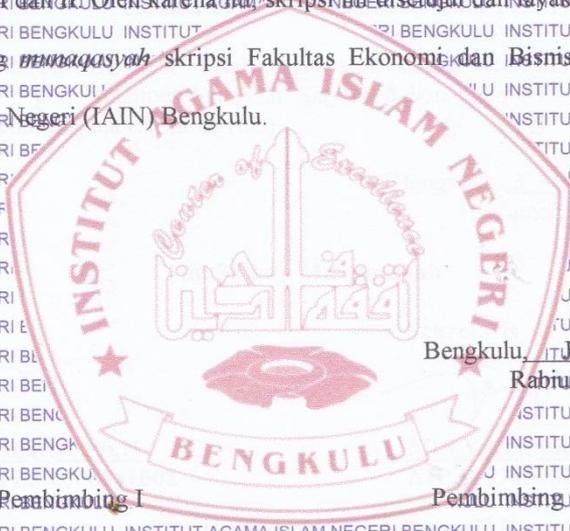
**Dr. Asnaini, M.A**  
NIP. 19730412-199803 2 003

**Eka Sri Wahyuni, SE, MM**  
NIP. 197705092003012014



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Sketsi yang ditulis oleh Yunira, NIM 1316140494 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Safie Bengkulu" program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.



Bengkulu, Januari 2018 M  
Rabiul Akhir 1439 H  
Pembimbing I  
Pembimbing II

*[Signature]*  
Andang Sunarto, Ph.D  
NIP. 197611242006041002

*[Signature]*  
Miti Yarmunida, McAg  
NIP. 1977050520007102002

## MOTTO

وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

”Dan katakanlah (olehmu muhammad),”ya tuhanku, tambahkan kepadaku ilmu pengetahuan”

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”

## **PERSEMBAHAN**

Ucapan syukur dari hati saya yang paling dalam kepada Allah SWT atas segala karunia yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat berdiri tegar dan menyelesaikan skripsi saya. Salawat beriring salam tak lupa saya lantunkan kepada baginda rasul Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini, pengorbanan danda'a restu limpahan kasih sayang dari orang-orang yang amat besar pengaruhnya dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati saya skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai. Ayahku tercinta Yanles dan ibuku Suhaini yang telah membesarkanku dari buaian hingga dewasa dan selalu mengiringi langkahku dengan do'a dan ikhtiar, dan memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan. Saya berdo'a semoga kedua orang tua saya selalu dalam lindungan-nya dan saya akan terus bisa membuat kedua orang tua saya bangga.
2. Sahabatku Herisa Mandasari, Ayu Azhari Meliana, Iis Sastra, Andra Pradika, Azian Mahyudi dan Putri Nipoyanti yang selalu mensupport dan memberikan saya semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dosen pembimbing 1 (Andang Sunarto, Ph.D) dan pembimbing II (Miti Yarmunida, M.Ag) yang senantiasa membimbing dan memberi arahan dalam penulisan skripsi ini.

4. Teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah Angkatan 2013  
Lokal F Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Civitas Akademi IAIN Bengkulu dan almamater yang saya banggakan

## ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada  
PT.BPRS Safir Bengkulu  
Oleh Yunira NIM 1316140494

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Safir Bengkulu 2) pengaruh perilaku pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Safir Bengkulu 3) pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Safir Bengkulu. jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ini karyawan PT. Bank Safir Bengkulu sebanyak 30 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,010 dimana nilai tersebut di bawah 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu, terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi perilaku pemimpin sebesar 0,000 di bawah 0,05 maka  $H_0$  diterima yaitu terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu, terdapat pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05 maka  $H_0$  diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu.

*Kata Kunci : Motivasi, Perilaku Pemimpin, Kinerja Karyawan*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Safir Bengkulu”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik dunia maupun akhirat.

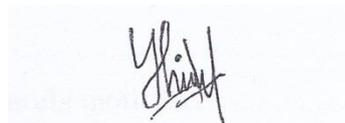
Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dikampus hijau tercinta.
2. Ibu Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Bapak Idwal B, MA selaku
3. Ibu Yosy Arisandy Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

4. Bapak Andang Sunarto, P.hD selaku pembimbing I yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama penelitian dan penulisan skripsi.
5. Ibu Miti Yarmunida, M.Ag yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya dan dan sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang membantu penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaa penulis kedepan.

Bengkulu,      Januari 2018 M  
Rabiul Awal 1439 H



Yunira  
NIM 1316140494

## DAFTAR ISI

Halaman

**HALAMAN JUDUL** .....  
i

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING** .....  
ii

**HALAMAN PENGESAHAN** .....  
iii

**HALAMAN MOTTO** .....  
iv

**HALAMAN PERESEMBAHAN** .....  
iv

**SURAT PERNYATAAN** .....  
v

**ABSTRAK** .....  
vi

**KATA PENGANTAR** .....  
vii

**DAFTAR ISI** .....  
ix

**DAFTAR TABEL** .....  
xi

**DAFTAR GAMBAR** .....  
xii

**DAFTAR LAMPIRAN** .....  
xiii

**DAFTAR ISI** ..... v

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Kegunaan Penelitian .....	5
F. Penelitian Terdahulu .....	6
G. Sistematika Penulisan .....	7
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	9
1. Kinerja Karyawan .....	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	10
3. Motivasi .....	14
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .....	19
5. Indikator Motivasi .....	21
6. Tujuan Motivasi .....	22
7. Teori-teori Motivasi .....	23
8. Perilaku Pemimpin .....	24
9. Indikator Perilaku Pemimpin .....	27
10. Gaya Pemimpin .....	28
11. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan .....	32
12. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ....	34
13. Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja karyawan .....	36
B. Kerangka Berfikir .....	37
C. Hipotesis .....	39
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	

	A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	40
	B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	40
	C. Populasi dan Sampel .....	40
	D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
42	E. Instrumen Penelitian .....	
	F. Variabel dan Definisi Operasional .....	43
	G. Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
	A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	50
	B. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	58
	C. Pembahasan .....	69
<b>BAB V PENUTUP</b>		
	A. Kesimpulan .....	74
	B. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Karyawan sangat berperan dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan semakin meningkat dan akan tercipta kepuasan bagi orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu bagaimana mungkin perusahaan berjalan dengan baik, apabila karyawannya bekerja tidak produktif, yang artinya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dan tidak ulet dalam bekerja sehingga tidak tercipta sebuah kualitas kehidupan kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam mencapai tujuannya dan peningkatan kinerja organisasi, karyawan yang bekerja didalam organisasi itu merupakan sumber kekuatan.

Kepemimpinan dalam Organisasi, Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (rirel) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebensuksesnya suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pemberian motivasi dari seorang pimpinan, Kesejahteraan hidup dan lingkungan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motiv karena tanpa motiv, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motiv dapat timbul dari dalam maupun dari luar karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal. Dorongan untuk menumbuhkan motif dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi. Motivasi kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya

tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri).<sup>1</sup>

Wibowo mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.<sup>2</sup>

Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*Labour Turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.

PT. Bank Safir Bengkulu adalah lembaga perbankan [syariah](#). PT. Bank Safir Bengkulu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pembiayaan. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja yang baik.

---

<sup>1</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kerja* Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis terdapat karyawan yang masih terlambat datang ke kantor, tidak datang ke kantor tanpa izin, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan cenderung bermalas-malasan serta kurangnya inisiatif dan kreativitas karyawan yang mendukung produktivitas kerja. Selain itu, pemimpin pada PT. Bank Safir sering berganti dimana pemimpin memiliki perilaku yang berbeda. Pada saat observasi awal yang dilakukan oleh epneliti, maka pemimpin pada PT. Bank Safir kurang tegas dalam membina bawahan. Cenderung kurang peduli dengan karyawan<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Safir Bengkulu.

#### **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penelitian ini dibatasi pada Motivasi, Perilaku Pemimpin dan Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Safir Bengkulu

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka timbul permasalahan:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Safir Bengkulu?
2. Apakah terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap Kinerja Karyawan

---

<sup>3</sup> Wawancara pada Medi bagian Personal Umum PT. Bank Safir Bengkulu

pada PT.BPRS Safir Bengkulu?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Safir Bengkulu?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Safir Bengkulu
2. Pengaruh perilaku pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Safir Bengkulu
3. Pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Safir Bengkulu

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Untuk menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan mengenai motivasi, perilaku pemimpin pada perusahaan sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk Perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan.
- b. Untuk Akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca.

- c. Untuk Konsumen, dapat menjadi bahan pertimbangan konsumen dalam menentukan tempat pembelian barang yang bisa menjadi pelanggan.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Untuk membantu peneliti yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terdiri dari:

Penelitian yang dilakukan oleh Ika Titik Wulandari, dengan judul Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dppkad Kabupaten Karanganyar. Hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh  $F_{hitung} = 45,256 > F_{tabel} = 3,23$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan motivasi (X1), perilaku pemimpin (X2) dan kesempatan pengembangan karier (X3) terhadap kinerja karyawan. 2) Dari hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 0,10, perilaku pemimpin sebesar 1,125 dan variabel kesempatan pengembangan karier sebesar 5,745 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kesempatan pengembangan karier (X3) yang berpengaruh secara signifikan, sedangkan untuk variabel motivasi (X1) dan perilaku pemimpin (X2) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $Adj R^2$  sebesar 0,764. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan 76,4% disebabkan oleh motivasi, perilaku

pemimpin dan kesempatan pengembangan karier, sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.<sup>4</sup>

Penelitian lainnya dilakukan oleh Dian pitasari, dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Safir Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Safir Bengkulu dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Safir Bengkulu. Ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan *kuantitatif asosiatif*. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah mengikuti pelatihan BPRS Safir Bengkulu.<sup>5</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Safir Bengkulu pada alpha ( $\alpha$ ) 0,05 atau *confidence interval* sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Moh. Jasim Uddin, dengan judul *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*.

Organisasi saat ini didominasi dinamis sehingga menimbulkan banyak peluang dan tantangan bagi praktisi korporat dan pembuat kebijakan.

Memahami dinamika semacam itu sangat penting untuk mengejar tujuan

---

<sup>4</sup>Ika Titik Wulandari. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dppkad Kabupaten Karanganyar* (Jurnal Manajemen, 2015)

<sup>5</sup> Dian Pitasari, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Safir Bengkulu*. (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Bengkulu, 2016)

strategis organisasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji dampak budaya organisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dari perspektif perusahaan multinasional yang beroperasi terutama di bawah sektor telekomunikasi Bangladesh di Asia Selatan. Penelitian ini telah menerapkan metodologi kualitatif yang berfokus pada studi kasus *Grameenphone (GP)* (anak perusahaan *Teleron in Norway*), perusahaan subsidi berbasis telekomunikasi terkemuka di Bangladesh. Penelitian ini berpendapat bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam konteks yang muncul secara dinamis.<sup>6</sup>

#### **G. Sistematika Penulisan**

Bab pertama menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi dari setiap karya ilmiah yang berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan skripsi.

Bab kedua berisi kajian teori. Kajian teori menguraikan teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi dan referensi.

Bab ketiga berisi metode penelitian dimana metode penelitian ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian,

---

<sup>6</sup>Moh. Jasim Uddin, dengan judul *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. (Journal International, 2015)

sumber dan teknik pengumpulan data, instrument penelitian, Definisi Operasional variabel dan teknik analisis data.

Bab keempat berisi hasil penelitian merupakan penjelasan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah yang disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Penyajian data ini disertai dengan penjelasan secara deskriptif, sehingga dapat memperjelas sajian tabel atau grafik tersebut.

Bab kelima berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan serta menjawab rumusan masalah dan saran merupakan anjuran yang diberikan penulis kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian dan berperan bagi penulis selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>7</sup>

Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>8</sup> Pengertian lain mengenai kinerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam

---

<sup>7</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 60-61

<sup>8</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), hlm. 67

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>9</sup> Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.<sup>10</sup>

Indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan Zaputri mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:<sup>11</sup>

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

---

<sup>9</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 16

<sup>10</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 63

<sup>11</sup>Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: (Bandung, 2016), h. 11

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah perilaku pemimpin dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>12</sup>

a. Perilaku Pemimpin

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan.

Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diperusahaan. Setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk

---

<sup>12</sup>Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia...,h.240

memimpin karyawannya dalam perusahaan. Kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:<sup>13</sup>

- a. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir
- b. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir
- c. Memiliki semangat menyelesaikan masalah
- d. Lebih demokratis dari pada *autotity*
- e. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang
- f. Memiliki Etika dan moral yang tinggi
- g. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif. Dari pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dengan cara

---

<sup>13</sup>Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 76

menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.<sup>14</sup>

b. Motivasi

Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Banyak perusahaan mengaku kesulitan untuk memotivasi karyawannya, namun hal ini memang seperti lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain. Berikut ini beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan:<sup>15</sup>

1) **Karyawan termotivasi akan lebih produktif**

Jika karyawan puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian

---

<sup>14</sup>Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005),h.135

<sup>15</sup> Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2015), h. 90

hasilnya akan baik. Disisi lain karyawan termotivasi akan memotivasi karyawan lain di kantor. Ini sangat penting karena pada akhirnya akan membangun budaya perusahaan yang penuh motivasi.

## 2) **Pengambil keputusan dan harapan praktis**

Penting untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, tapi buat harapan yang realistis dalam proses. Karyawan yang memiliki motivasi untuk mengembangkan perusahaan biasanya dapat menyampaikan pendapatnya mengenai apa yang harus dia dan timnya lakukan tanpa perlu instruksi dari atasan.

### **3. Motivasi**

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta yang banyak menggunakan tenaga kerja dalam kegiatan atau oprasionalnya tentu banyak berkaitan dengan perilaku manusia yang dipekerjakannya. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam dirinya. Kekuatan pendorong inilah yang di sebut dengan motivasi. Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu mendefenisikan motivasi, walaupun definisi itu pada perinsipnya sama.

Robbins mengumumkan bahwa Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual<sup>16</sup>. Dan Notoatmodjo juga

---

<sup>16</sup>Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya .<sup>17</sup> Winardi menjelaskan bahwa Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil/kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.<sup>18</sup> Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan.<sup>19</sup> Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting:

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem *neurophysiological* yang ada pada organisme manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

---

<sup>17</sup>Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2009)

<sup>18</sup>J. Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*,(Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2001)

<sup>19</sup>Manullang M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2005)

2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi rasa. kasih sayang; perasaan-perasaan dan emosi yang lunak) seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.<sup>20</sup>

Dengan ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut pada persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan kebutuhan, kebutuhan atau keinginan.<sup>21</sup>

Jadi, motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, *Motivation Training*, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan *mindset*, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat

---

<sup>20</sup> Hadari Nawawi. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:UGM Press, 2014), h. 67

<sup>21</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 54

untuk tetap terus bekerja. Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong). Stimulus (pendorong) itu sendiri ada dua macam, yaitu:<sup>22</sup>

1. *High Class* yang berupa tarikan (*pull*).
2. *Low Class* yang berupa dorongan (*push*).

Jika kedua-duanya digabungkan, maka akan diperoleh suatu energi yang besar dan akan membangkitkan rasa semangat dalam diri seseorang. Sebagai contoh: sebuah mobil yang mogok, jika didorong saja hanya akan bergerak lambat. Lain halnya jika ditambah dengan tarikan. Mobil itu akan terasa lebih ringan dan bergerak akan lebih cepat. Begitu juga dengan diri manusia. Manusia akan memiliki semangat juang yang tinggi jika mendapat dorongan dan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Tetapi semangat juang itu akan bertambah tinggi jika mendapat tarikan dari luar, seperti dorongan semangat dari keluarga, teman, atau yang lainnya.

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat dua teknik Motivasi Kerja Karyawan yaitu:<sup>23</sup>

4. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

---

<sup>22</sup> Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2015), h. 12

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Rosdakarya, 2007)

5. Teknik komunikasi persuasif, ialah salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis.

Motivasi ini penting karena dapat membuat seseorang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang dicapai atau yang telah direncanakan. Orang yang memiliki motivasi internal tercermin dalam hal berikut:<sup>24</sup>

1. Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. Melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai kesuksesan.
3. Menyelesaikan tugas-tugas dengan usaha dan keterampilanya.
4. Mengerjakan suatu pekerjaan yang sangat berarti.
5. Melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik dari orang lain.
6. Berkeinginan berprestasi didalam bekerja dan menguasai bidang tertentu.
7. Melakukan pekerjaan yang sulit dalam hasil yang memuaskan.

Selanjutnya, Gouzali sumber eksternal motivasi antara lain:<sup>25</sup>

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. Tingkat kompensasi (gaji/upah).
3. Pengawasan (supervisi) yang baik.
4. Adanya penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik.

---

<sup>24</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Manjemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2015), h.93

<sup>25</sup> Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta : Jambaran, 2005)

5. Status dari pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Pekerjaan yang mendapatkan status sosial/posisi yang tinggi atau lebih baik.
6. Tanggung jawab kewajiban untuk merupakan tugas, serta menggunakan saran yang telah dipercaya kepada seseorang.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan yaitu:<sup>26</sup>

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh Pemimpin.

2. Prinsip Mengakui Andil Bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

3. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha mencapai tujuan, dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang.

Pemimpin yang memberi otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

---

<sup>26</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007)

Berdasarkan teori motivasi, indikator motivasi kerja yaitu:<sup>27</sup>

- a. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and security Needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*Filiation or Acceptance Need*)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*)
- e. Aktualisasi diri (*Self Actualiz*)

#### **4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Terdapat perangkat 3 variable yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi,yaitu:

- a. Karakteristik individu, adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawah seseorang kedalam situasi kerja
- b. karakteristik pekerjaan, adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang orang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri, sebuah pekerjaan yang secara interinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakn orang dari pada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan.
- c. Karakteristik situasi kerja, adalah faktor dalam lingkungan kerja seseorang dan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini terdiri dari
  - 1) Kebijakan personalia, seperti skala upah dan tunjangan karyawan (cuti, pensiun dan tunjangan-tunjangan) pada umum nya mempunyai dampak yang kecil terhaap kinerja individu. Namun

---

<sup>27</sup> Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Puataka Setia, 2016), h. 23

kebijakan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan.

- 2) Sistem balas jasa atau sistem imbalan, pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi dan kinerja setiap karyawan. Kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi kinerja seseorang kalau dikelola secara efektif.
- 3) Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur membantu pengembangan rasa hormat pada karyawan dan ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta diberikan otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugasnya.
- 4) Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta "iklim" yang mereka ciptakan, kelompok rekan sekerja dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi dan kinerja manusia atau karyawan di sebuah perusahaan.

Faktor internal motivasi adalah keperibadian, sikap pengalaman, pendidikan dan berbagai harapan serta cita-cita masa depan, sedangkan faktor eksternal motivasi kerja dapat berupa gaya kepemimpinan atasan, kompetisi antar sesama karyawan, tuntutan perkembangan organisasi atau perusahaan dan dorongan, bimbingan atasan. Faktor internal motivasi meliputi keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan, Sedangkan faktor eksternal meliputi kebijakan kantor, administrasi,

supervisi, hubungan kerja, kondisi kerja dan gaji. Motivasi kerja berpengaruh faktor internal yang berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga dan jumlah pendapatan, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor kondisi kerja, kebijaksanaan administrasi, tanggung jawab, pekerja dan supervisi.<sup>28</sup>

## 5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja terdiri dari:

Motivasi internal

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

---

<sup>28</sup>Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta, 2014), h. 50

## 6. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.<sup>29</sup>

Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

## 7. Teori-Teori Motivasi

### a. Teori Motivator-Hygiene Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang Psikolog Amerika Serikat yang mengemukakan Teori Motivator-Hygiene Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap 203 akuntan dan teknisi di area Pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori Motivator-Hygiene Herzberg juga dikenal dengan Teori Dua Faktor<sup>30</sup>

### b. Teori Harapan Vroom

---

<sup>29</sup> Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber...*, h. 117

<sup>30</sup> Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 45

Seorang professor Kanada yang bernama Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul “*Work and Motivation*” mengemukakan sebuah Teori Motivasi yang beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menginginkan suatu hasil yang diharapkan. Teori tersebut kemudian dikenal dengan sebutan Teori Harapan atau *Expectancy Theory*.

## 8. Perilaku Kepemimpinan

Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (*traits*). Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota kelompok, baik secara perseorangan maupun kolektif. Perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok. Perilaku kepemimpinan terhadap bawahannya meliputi:<sup>31</sup>

- a. *Iklm saling mempercayai*. Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab

---

<sup>31</sup> Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta, 2013), h. 78

dan di pihak lain bawahan dengan sikap legowo menerima kepemimpinan atasannya.

- b. *Penghargaan terhadap ide bawahan.* Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.
- c. *Memperhitungkan perasaan bawahan.* Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.<sup>32</sup>
- d. *Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.* Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
- e. *Perhatian pada kesejahteraan bawahan.* Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang

---

<sup>32</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen: Edisi 2.* (Yogyakarta: BPFE, 2016), h. 221

pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.<sup>33</sup>

f. *Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.*

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

g. *Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.* Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa

---

<sup>33</sup> Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalian...*, h. 78

memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

## 9. Indikator Perilaku Pemimpin

Indikator perilaku pemimpin menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut:<sup>34</sup>

### a. Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*)

Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut.

### b. Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*)

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok.

### c. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*)

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu

---

<sup>34</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen*, ...h. 235

keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

d. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus-menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan.

e. Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada pegawai atau orang-orang (*employee-oriented style*), gaya kepemimpinan ini fokus pada upaya pembinaan personil yang melaksanakan tugas atau pekerjaan tersebut.

## 10. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang berada dengan lainnya karena gaya kepemimpinan tersebut adalah bersifat unik. Walaupun demikian dapat dikelompokkan sebagai berikut: Ronald Lipptis dan Raplh K. White berpendapat bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokrasi, dan liberal.<sup>35</sup>

1. “Authoritarian” (Otoriter) “Autocratic” (Otokratis) “Dictatorial” (Diktator). Kepemimpinan gaya otoriter anatra lain berciri: a) wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, b) keputusan selalu dibuat oleh pimpinan

---

<sup>35</sup>Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*,h. 12

c) kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan d) komunikasi berlangsung satu arah dari pemimpin kepada bawahan e) pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat f) rakarsa harus selalu datang dari pimpinan g) tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat, h) tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif, i) lebih banyak kritik daripada pujian, j) pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat, k) pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat, l) endrung adanya paksaan, ancaman dan hukuman m) dasar dalam bertindak n) kaku dalam bersikap o) tanggungjawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

Beberapa ciri kepemimpinan gaya otoriter tersebut senada dengan pendapat Agarwala yang menyatakan bahwa: “otokratis atau otoriter: pemimpin jenis ini memberikan instruksi secara pasti, menuntut kerelaan, menekankan pelaksanaan tugas, melakukan pengawasan tertutup, ijin sangat sedikit atau tiada bawahan mempengaruhi keputusan, tiada saran datang dari bawahan, memakai paksaan, ancaman dan kekuasaan untuk melaksanakan disiplin serta menjamin pelaksanaannya.

Penerapan kepemimpinan gaya otoriter dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga untuk sementara mungkin produktifitas dapat naik. Tetapi penerapan kepemimpinan gaya otoriter dapat menimbulkan kerugian antara lain berupa suasana kaku, tegang,

mencekam, menakutkan sehingga dapat berakibat lebih lanjut timbulnya ketidakpuasan. Dalam hal ini Agarwala berpendapat bahwa “ penerapan kepemimpinan gaya otoriter ternyata mengakibatkan merusak moral, meniadakan inisiatif, menimbulkan permusuhan, agresifitas, keluhan, absen, pindah dan tidak puas”.

## 2. “Democratic” (Demokratis)

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Kepemimpinan gaya demokratis antara lain berciri: a) wewenang pimpinan tidak mutlak, b) pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, c) keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, d) kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, e) komunikasi berlangsung timbal balik, baik terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan, f) pengawasan terhadap sikap, tingkah laku perbuatan atau kegiatan bawahan dilakukan secara wajar, g) prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan, h) banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat, i) tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif, j) ujian dan kritik seimbang, k) pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing, l) pimpinan meminta kesetiaan secara wajar, m)

pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak, n) terdapat suasana saling percaya, saling menghormati, saling menghargai, o) tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.<sup>36</sup>

Dengan kepemimpinan gaya demokratis hasil produksi mungkin tidak setinggi pada gaya otoriter, namun kualitas lebih baik, dan masalah manusia sedikit, terjadi saling saran antara pimpinan dan bawahan, saling berpendapat, semua orang dianggap sama penting dalam menyumbang ide dalam pembuatan keputusan. Sharma memberikan pandangan yang senada pula tentang gaya demokratis, yaitu : “ dalam gaya demokratis pimpinan memperhatikan pandangan bawahan, memberikan bimbingan pada masalah-masalah yang timbul dan melibatkan perasaan sendiri dalam membantu bawahan mencapai tujuan organisasi sebagai tujuan individu”.<sup>37</sup>

Penerapan kepemimpinan gaya demokratis dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta terbiannya moral yang tinggi. Sedangkan kelemahan gaya ini antara lain keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa, tanggungjawab kurang, keputusan yang dibuat bukan merupakan keputusan yang terbaik.

---

<sup>36</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan...*, h. 13

<sup>37</sup> Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*h, 332

3. “*Laissez Faire* “ (kebebasan), “*Free-rein*“ (bebas kendali), “*libertarian*“ (kebebasan), Liberal

Kepemimpinan gaya kebebasan atau gaya liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Kepemimpinan liberal antara lain bericiri: a) pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, b) keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan, c) kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan, d) pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya, e) hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkahlaku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan, f) prakarsa selalu datang dari bawahan, g) hampir tiada pengarahan dari pimpinan, h) peran pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok, i) kepentingan pribadi lebih utama dan pada kepentingan kelompok, j) tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang per orang.

### **11. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai

tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.<sup>38</sup>

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.<sup>39</sup>

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu

---

<sup>38</sup> Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 90

<sup>39</sup> Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 50

mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar mereka bersedia untuk melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Untuk itu kinerja yang dibutuhkan atau dicari oleh perusahaan dari seorang karyawan sangat tergantung pada kemampuan, motivasi dan dukungan yang karyawan tersebut terima. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab.

## **12. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan.

Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh-pengaruhnya sangat

menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari anak buah, atasan ataupun organisasi di mana ia berada. Sehingga karyawan merasa nyaman dengan pemimpin yang ada dan karyawan bisa bekerja tanpa beban dan memaksimalkan kinerja sebagai karyawan.<sup>40</sup>

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab

---

<sup>40</sup> Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber...*,h. 78

kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi berhasil dilaksanakan pula.

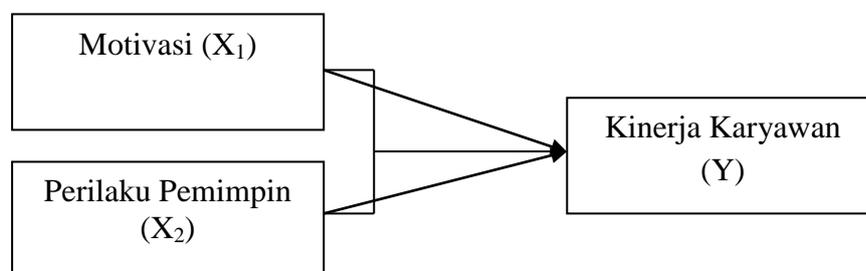
### **13. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar

manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

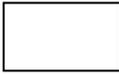
## B. Kerangka Berpikir

Variable (X) yaitu motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Begitu juga dengan perilaku pemimpin dimana seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Safir Bengkulu**

Kerangka berpikir di atas menunjukkan hubungan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan. Adapun keterangan pada gambar adalah sebagai berikut:

 : Menunjukkan variabel X dan Y  
 : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

 : Menunjukkan adanya pengaruh secara bersama variabel X terhadap variabel Y

### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho1: Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ha1: Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ho2: Tidak terdapat Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ha2: Terdapat Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ho3: Tidak terdapat Motivasi dan Pengaruh Perilaku Pemimpin secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ha3: Terdapat Motivasi dan Pengaruh Perilaku Pemimpin secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **1. Waktu Penelitian**

Penelitian ini digunakan pada tanggal 28 November- 28 Desember 2017

##### **2. Tempat Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini adalah PT. Bank Safir Bengkulu yang beralamat di Jalan Merapi Raya No. 02 Kelurahan Kebun Tebeng Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu 38227, Telp: (0736) 346994. Peneliti memilih tempat penelitian ini dikarenakan terdapat permasalahan yaitu terdapat karyawan yang masih terlambat datang ke kantor, tidak datang ke kantor tanpa izin, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan cenderung bermalas-malasan serta kurangnya inisiatif dan kreativitas karyawan yang mendukung produktivitas kerja. Selain itu, pemimpin pada PT. Bank Safir sering berganti dimana pemimpin memiliki perilaku yang berbeda. Pada

saat observasi awal yang dilakukan oleh epneliti, maka pemimpin pada PT. Bank Safir kurang tegas dalam membina bawahan. Cenderung kurang peduli dengan karyawan

### **C. Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah nasabah PT. Bank Safir Bengkulu. yaitu karyawan PT. Bank Safir Bengkulu sebanyak 30 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Arikunto bahwa jika sampel  $< 100$  maka seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun sampel pada penelitian ini diambil secara total sampling. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ini karyawan PT. Bank Safir Bengkulu sebanyak 30 orang.<sup>41</sup>

### **D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Sumber Data

##### b. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Bank Safir Bengkulu

##### c. Data Sekunder

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah laporan seperti profil bank safir, buku dan jurnal yang mendukung penelitian.

---

<sup>41</sup>Misbahudin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi kedua*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 22.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Digunakan beberapa teknik pengambilan data primer yaitu melalui

### a. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

### b. Survei

Survei suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan orang yang ditanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan. Peneliti melakukan wawancara kepada informan berdasarakan pada pedoman wawancara yang telah di buat oleh peneliti.

### c. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Seorang peneliti hendaknya mengenal atau

tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan.

## **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Kuesioner Tertutup**

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Adapun kategori yang digunakan penulis adalah yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Skala Likert

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

## **F. Variabel dan Definisi Operasional**

1. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.
2. Perilaku pemimpin adalah tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok
3. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Pengujian Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai lebih besar dari r tabel maka butir kuesioner valid dan jika  $< r$  tabel maka kuesioner tidak valid.<sup>42</sup> Uji validitas digunakan untuk

---

<sup>42</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Afabeta, 2013), h. 24

menguji butir-butir kuesioner apakah valid atau tidak. Kalau tidak valid maka butir kuesioner tersebut tidak digunakan.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.<sup>43</sup>

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:<sup>44</sup>

a) Signifikansi uji ( $\alpha$ ) = 0,05

---

<sup>43</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, ...h. 25

<sup>44</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, .....h. 29

- b) Jika  $\text{Sig} > \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- c) Jika  $\text{Sig} < \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2) Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Levene test* yaitu *Homogeneity of variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:<sup>45</sup>

- a) Signifikansi uji ( $\alpha$ ) = 0,05
- b) Jika  $\text{Sig} > \alpha$ , maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- c) Jika  $\text{Sig} < \alpha$ , maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

## d) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable – variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance*

---

<sup>45</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, .....h. 32

(kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedasitas

Tujuan uji heteroskedasitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual setelah pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*, namaun jika berbeda di sebut dengan *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

e. Uji Autokorelasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *time series*, sehingga menggunakan pengujian autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

## 2. Uji Hipotesis

a. Statistik Deskriptif

Stasistik Deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* untuk mempercepat

perolehan hasil data yang akan menjelaskan variabel-variabel yang diteliti.

b. Metode Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen<sup>46</sup>.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$\beta_0 = \text{Konstanta}$$

$$\beta = \text{Koefisien regresi}$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Perilaku Pemimpin}$$

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:<sup>47</sup>

1. Uji t Untuk variabel tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

---

<sup>46</sup> Ferdinand. *Metode Penelitian Manajemen* : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Desertasi. (Semarang : BP Undip, 2006),h.79

<sup>47</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen...*,h. 32

2. Menentukan level of signifikan

1) Jika  $\alpha \leq \text{sig}$  (0.05), maka  $H_0$  ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

2) Jika  $\alpha > \text{sig}$  (0.05), maka  $H_0$  diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan, dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

2) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel motivasi, perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada Bank Safir Bengkulu digunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.2. Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi

No.	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang

4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen...*,h.34

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.**

##### **1. Sejarah PT. Bank Safir Bengkulu**

Berdirinya PT. Bank Safir Bengkulu tidak terlepas dari pengaruh berdirinya dari lembaga-lembaga lainnya. PT. Bank Safir Bengkulu didirikan pada hari jumat tanggal 10 September 2005. PT. Bank Safir Bengkulu mempunyai satu kantor pusat yang terletak di tebeng. Satu kantor kas yang terletak di Lingkar Timur, Empat Kantor Cabang yang terletak di Manna, Ketahun, Curup, dan Argamakmur.<sup>49</sup>

Akta pendiriannya ditandatangani di depan Notaris Irawan SH. PT. Bank Safir Bengkulu didirikan dengan modal dasar perseroan sebesar Rp. 4.000.000.000; yang terdiri atas 4.000 lembar saham, masing-masing saham bernilai nominal seluruhnya sebesar Rp.1.000.000. Oleh karena itu PT. Bank Safir Bengkulu telah melakukan langkah-langkah strategis, taktis, dan nyata dalam mengoptimalkan potensi ekonomi yang dimiliki masyarakat Bengkulu. Langkah-langkah ini dilakukan dengan memberikan pembiayaan dan pembinaan terhadap usaha kecil dan mitra terutama pada sektor perdagangan dan pertanian. PT. Bank Safir Bengkulu juga melakukan upaya peningkatan Manajemen SDM, teknologi operasi yang

---

<sup>49</sup> Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

nantinya diharapkan dapat lebih meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat secara cepat dan tepat sesuai Visi dan Misi Bank.<sup>50</sup>

## **2. Visi, Misi & Corporate Value**

- a. Menjadi PT. Bank Safir unggulan dan sehat di Provinsi Bengkulu.
- b. Memberikan manfaat dalam pembangunan perekonomian khususnya masyarakat Provinsi Bengkulu.

## **3. Misi PT. Bank Safir Bengkulu**

- a. Memberikan layanan yang professional dan amanah dalam menjalankan usaha perbankan.
- b. Menjadi mitra usaha ummat.<sup>51</sup>

## **4. Corporate Values PT. Bank Safir Bengkulu**

- a. Shiddiq = benar. Bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar. Sejalan dengan ucapannya.
- b. Amanah = benar benar bisa dipercaya
- c. Fathonah = cerdas
- d. Istiqomah = Tegak, lurus, atau dalam bahasa lainnya yaitu konsisten
- e. Rahmat = kebaikan.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup>Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

<sup>51</sup> Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

<sup>52</sup>Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

## **5. Produk dan Produk Jasa PT. Bank Safir Bengkulu.**

### **1. Produk Tabungan**

#### **a. Tabungan *Wadi'ah Safir***

Tabungan *wadi'ah safir* merupakan sarana penyimpanan dana bagi anda untuk menjalani hidup yang lebih terencana. Tabungan *wadi'ah safir* memberikan ketenangan dan dan kemudahan pengelolaan keuangan anda.

Keunggulan:<sup>53</sup>

#### 1) Aman

PT. Bank Safir Bengkulu merupakan Bank yang masuk dalam kepersertaan LPS, sehingga simpanan nasabah dijamin oleh pemerintah hingga Rp. 2 Milyar.

#### 2) Ringan

Bebas biaya adminitrasi bulanan, sehingga tidak ada pemotongan pada saldo tabungan nasabah serta saldo awal pembukaan rekening minimal hanya Rp. 10.000.-

#### 3) *Flexibel*

Dapat melakukan transaksi setiap saat.

#### 4) *Service Excellent*

Fasilitas antar jemput tabungan pada saat pembukaan rekening dan penyetoran dengan stransaksi minimal Rp. 5.000.000.-

#### 5) Mudah

---

<sup>53</sup> Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

Peroses pembukaan rekening yang tidak berbelit-belit tidak perlu mengantri sehingga berpuluh-puluh menit serta nyaman dalam bertransaksi.<sup>54</sup>

#### **b. Tabungan *Wadi'ah* Pelajar**

*Wadi'ah* pelajar adalah tabungan yang khusus diperuntukan bagi para pelajar yang waktu penabungan dan pengambilanya dapat dilakukan setiap saat.

Keunggulan :

1. Aman karena dijamin pemerintah
2. Bebas biaya adminitrasi bulanan
3. Saldo awal setoran hanya Rp 10.000,-
4. Bebas yang ditabungkan tidak ditentukan jumlahnya
5. Satu penabung akan mendapatkan satu buku tabungan dan nomor rekening.<sup>55</sup>

#### **c. Tabungan *Wadi'ah* Pasar**

Tabungan khusus pedagang di pasar, dimana penabung tidak perlu meninggalkan dagangan mereka untuk menabung ke bank. Karena akan dijemput setiap hari oleh petugas bank. Sehingga memudahkan penabung dalam menjangkau akses tabungan.

Keunggulan:

- a. Aman

---

<sup>54</sup>PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

<sup>55</sup>PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

PT. Bank Safir Bengkulu merupakan Bank yang masuk dalam kepersertaan LPS, sehingga simpanan nasabah dijamin oleh pemerintah hingga Rp. 2 Milyar.

b. Ringan

Bebas biaya administrasi bulanan, sehingga tidak ada pemotongan pada saldo tabungan nasabah serta saldo awal pembukaan rekening minimal hanya Rp. 10.000.-

c. *Flexibel*

Dapat melakukan transaksi setiap saat.

d. *Service Excellent*

Fasilitas antar jemput tabungan pada saat pembukaan rekening dan penyetoran.<sup>56</sup>

**d. Tabungan *Wadi'ah* Toko dan Warung**

Tabungan khusus pedagang dan pemilik warung. Dimana penabung tidak perlu meninggalkan dagangan mereka untuk menabung ke bank. Karena akan dijemput setiap hari oleh petugas bank. Sehingga memudahkan penabung dalam menjangkau akses tabungan pihak bank akan memberikan box kotak celengan kepada penabung dan secara periodik celengan akan dibuka petugas bank dan uang yang terkumpul akan ditabungkan direkening atas nama nasabah.<sup>57</sup>

**e. Deposito Amanah Safir**

---

<sup>56</sup>PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

<sup>57</sup>PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

Deposito amanah safir adalah satu cara berinvestasi berjangka yang merupakan solusi dalam merencanakan keuangan anda yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Memberikan layanan bagi hasil yang sangat bersaing dan menguntungkan, Insya Allah lebih adil dan berkah.<sup>58</sup>

## 2. Produk Pembiayaan

- a. *Murabahah* pembiayaan dengan sistem jual beli secara angsuran dengan jenis penggunaan untuk konsumtif.
- b. *Mudharabah* pembiayaan dengan sistem bagi hasil dengan jenis penggunaan modal usaha.
- c. *Ijarah Multijasa*

*Ijarah* Multijasa adalah pembiayaan dimana bank memberikan pembiayaan kepada nasabah dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa. Dapat digunakan untuk :

- 1) Biaya pendidikan
- 2) Biaya perjalanan Ibadah umroh
- 3) Biaya kesehatan atau berobat
- 4) Biaya tour wisata (dalam dan luar negeri)
- 5) Biaya pernikahan
- 6) Dan jasa lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.<sup>59</sup>

## 3. *Rahn* atau Produk Jasa Gadai Emas

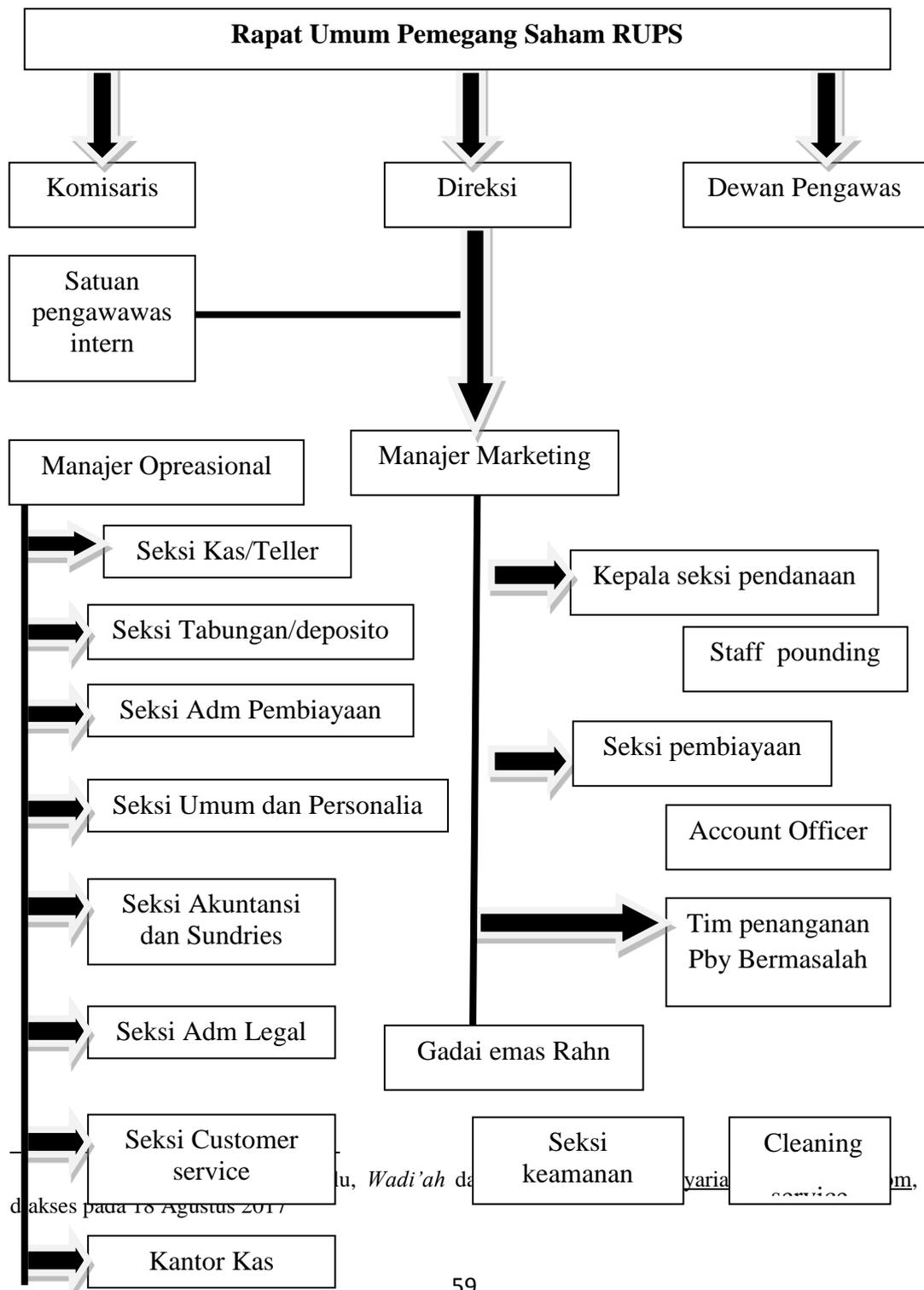
---

<sup>58</sup>PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

<sup>59</sup>PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

Rahn atau Gadai Emas. Gadai syariah adalah produk jasa gadai (khusus emas) berdasarkan prinsip-prinsip syariah, dimana nasabah hanya dikenakan biaya jasa simpanan atau pemeliharaan barang jaminan.<sup>60</sup>

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi PT. Bank Safir Bengkulu



**Sumber : PT. Bank Safir Bengkulu**

## **B. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **I. Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* untuk mempercepat perolehan hasil data yang akan menjelaskan variabel-variabel yang diteliti. Tabel deskriptif menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam model analisis regresi linier berganda, yaitu : Motivasi dan Perilaku Pemimpin sebagai variabel (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) pada PT. Bank Safir Bengkulu. Gambaran atau deskripsi variabel tersebut dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah tabel statistik deskriptif variabel penelitian ini :

**Tabel 4.1**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	30	5	15	10,45	2,421
Perilaku Pemimpin	30	6	14	10,24	2,283
Kinerja	30	5	15	10,29	2,382
Valid N (listwise)	30				

*Sumber : Data Sekunder di olah 2017*

Pada statistik deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui jumlah responden yaitu 30, nilai maksimum untuk masing-masing variabel dimana

nilai maksimum variabel motivasi adalah 15, perilaku pemimpin adalah 14 dan kinerja adalah 15. Nilai minimum variabel motivasi adalah 5, perilaku pemimpin adalah 6 dan kinerja adalah 5, sedangkan untuk mean masing-masing variabel motivasi adalah 10,45, perilaku pemimpin adalah 10,24 dan kinerja adalah 10,29 dan untuk nilai standar deviasi adalah motivasi adalah 2,421, perilaku pemimpin adalah 2,283 dan kinerja adalah 2,382.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item – Total Correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “ $r$  hitung  $>$   $r$  tabel”.<sup>61</sup> Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
*Critical Values of Correlation Coefficient (r tabel)*

Num of XY Pair (N)	Deg. Of Freedom (N-2)	Coefficient
		$\alpha = 0.05$
20	18	0,3610

Pada tabel 4.3 diketahui bahwa  $N = 40$  dengan *coefficient*  $\alpha = 0,05$  dan  $r$  tabel sebesar 0,3610. Uji validitas dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

---

<sup>61</sup>Dwi Priyatno. *Ragam Analisis Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2008), h. 59

- 1) Uji validitas variable X1 (Motivasi)

**Tabel 4.4**  
**Uji validitas variabel X (Motivasi)**

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,588	0,3610	Valid
X2	0,509	0,3610	Valid
X3	0,464	0,3610	Valid
X4	0,588	0,3610	Valid
X5	0,416	0,3610	Valid

- 2) Uji validitas variable X2 (Perilaku Pemimpin)

**Tabel 4.4**  
**Uji validitas variabel X (Perilaku Pemimpin)**

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,640	0,3610	Valid
X2	0,569	0,3610	Valid
X3	0,553	0,3610	Valid
X4	0,543	0,3610	Valid
X5	0,553	0,3610	Valid

- 3) Uji validitas variable Y (Kinerja Karyawan)

**Tabel 4.5**  
**Uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,627	0,3610	Valid
Y2	0,580	0,3610	Valid
Y3	0,615	0,3610	Valid
Y4	0,434	0,3610	Valid
Y5	0,685	0,3610	Valid

Dari di atas seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid artinya semua butir pertanyaan dapat mengukur validitas penelitian karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

## b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,50.<sup>62</sup> Hasil uji realibilitas direkap pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,747	5	0,50	Reliabel
X2	0,776	5	0,50	Reliabel
Y	0,799	5	0,50	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Artinya semua butir kuesioner digunakan dalam penelitian karena nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50

## 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, model regresi penelitian ini di uji dengan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan agar

---

<sup>62</sup>SinggihSantoso, *PanduanLengkapMenguasai SPSS 16*, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo,2008),h. 78

interpretasi hasil dari analisis regresi tidak terganggu dan diperoleh adanya ketepatan model. Dalam pengujian asumsi klasik, asumsi-asumsi yang digunakan adalah Normalitas Data, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

**a. Uji Normalitas Data**

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogov-Smirnov Test. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test > 0,05 (5%).<sup>63</sup> Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi	Perilaku Pemimpin	Kinerja
N		42	42	42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	10.45	10.24	10.29
	Std. Deviation	2.421	2.283	2.382
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.135	.165
	Positive	.149	.135	.134
	Negative	-.185	-.131	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197	.874	1.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114	.430	.200
a. Test distribution is Normal.				

*Sumber : Data Sekunder di olah 2017*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test. Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed)

<sup>63</sup>Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), h. 99

pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data motivasi dan perilaku pemimpin terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi > 0,05 (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,114, 0,430 dan 0,200 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

**b. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.030	.517		.059	.954		
Motivasi	.329	.121	.335	2.715	.010	.146	6.870
Perilaku pemimpin	.665	.129	.638	5.171	.000	.146	6.870

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance karena nilai VIF semua dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.<sup>64</sup> Pada uji Multikolinieritas ini yang digunakan adalah nilai collinearity statistics tolerance dan VIF saja sedangkan nilai lainnya digunakan pada uji

<sup>64</sup> Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS...*, h. 105

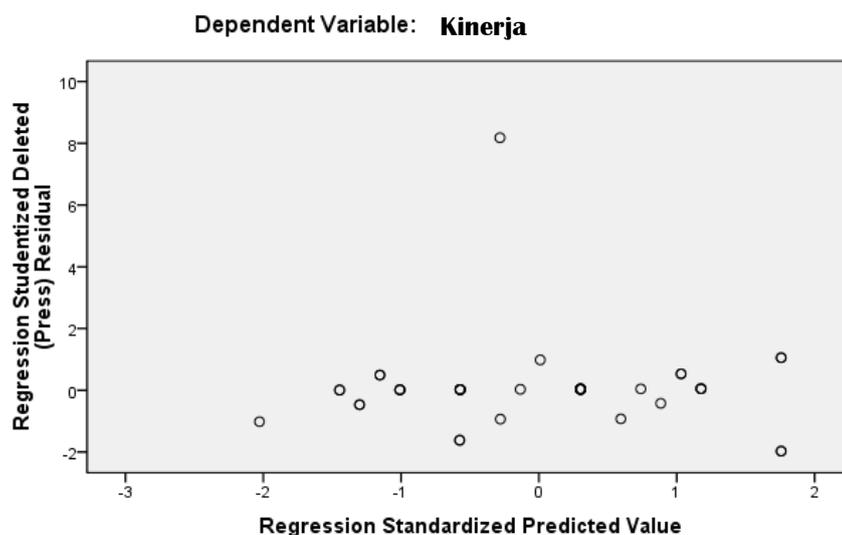
lainnya. Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah  $H_0$  atau  $H_a$  yang diterima.

**c. Uji Heteroskedasitas**

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lainnya. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Hasil dari pengujian heteroskedasitas. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Tabel 4.4**

**Scatterplot**



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa pola menunjukkan persebaran data dimana titik-titik pada gambar menyebar dan tidak membentuk pola tertentu artinya nilai variabel motivasi dan perilaku pemimpin bebas dari Heteroskedasitas.<sup>65</sup>

#### d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada autokorelasi antara variabel dependen dengan variabel indeviden, dalam pengujian autokorelasi berikut ini menggunakan rumus *Durbin-Watson*. Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi

**Tabel 4.5**  
**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 <sup>a</sup>	.914	.909	.718	1.973

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Perilaku Pemimpin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai hasil uji autokorelasi *durbin-Watson* adalah 1,973, nilai tersebut berada pada batas  $1 < DW < 3$  maka tidak terjadi autokorelasi. Pada uji autokorelasi ini yang dilihat adalah nilai dubin Watson saja sedangkan nilai output lainnya digunakan untuk melihat nilai pada uji determinasi.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

---

<sup>65</sup> Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 87

**Tabel 4.6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.030	.517		.059	.954		
Motivasi	.329	.121	.335	2.715	.010	.146	6.870
Perilaku Pemimpin	.665	.129	.638	5.171	.000	.146	6.870

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah Ho atau Ha yang diterima sedangkan pada nilai tolerance dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas.

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,030 + 0,329X_1 + 0,665X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi ( $X_1$ )

Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,329 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

motivasi dengan kinerja, semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja.

## 2. Perilaku Pemimpin ( $X_2$ )

Koefisien regresi variabel perilaku pemimpin ( $X_2$ ) sebesar 0,665 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan perilaku pemimpin mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,665. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara perilaku pemimpin dengan kinerja, semakin baik perilaku pemimpin maka semakin meningkat kinerja.

### b. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( R Square )

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), hasil uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji  $R^2$  :

**Tabel 4.7**  
**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 <sup>a</sup>	.914	.909	.718	1.973

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Perilaku Pemimpin

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien diterminasi  $R^2 = 0,914$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu Motivasi dan perilaku pemimpin, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar

91,4% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.<sup>66</sup>

**c. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)**

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berikut tabel hasil uji f.

**Tabel 4.8**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.490	2	106.245	206.341	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.081	39	.515		
	Total	232.571	41			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Perilaku Pemimpin

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data Sekunder di olah 2017*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 206,341, ini artinya nilai  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya, maka F tabel bisa dilihat di Table Statistics dengan nilai F Table sebesar 2,438 dengan Kriteria pengujian jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Kemudian jika  $F \text{ hitung} > F$

<sup>66</sup> Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

tabel, maka  $H_0$  ditolak. Pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

**d. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

**Tabel 4.9  
Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.059	.954
Motivasi	2.715	.010
Perilaku Pemimpin	5.171	.000

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi motivasi sebesar 0.010 dan perilaku pemimpin sebesar 0.000. Nilai t hitung sebesar 2,715 untuk variabel motivasi dan 5,171 untuk variabel perilaku pemimpin. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah  $H_0$  atau  $H_a$  yang diterima. Kriteria pengujian 1) jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima 2) jika  $< -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak.

**B. Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,010 dan perilaku pemimpin sebesar 0,010 yang keduanya di bawah 0,05 maka  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PT.

Bank Safir Bengkulu. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu adalah 0,909 atau 90,9 %.

Terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,010 dan perilaku pemimpin sebesar 0,000 yang keduanya di bawah 0,05 maka  $H_0$  diterima yaitu terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu. Besarnya pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. bank Safir Bengkulu adalah 0,909 atau 90,9 %. Terdapat pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05 maka  $H_0$  diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak

benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto) juga yang dinyatakan oleh DuBrin mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini relevan dengan penelitian Hambarwati meneliti Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada DPPKAD Kabupaten Boyolali. Menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan perilaku pemimpin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Boyolali.

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan

kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Hal ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Morrison memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran.

Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Lebih lanjut untuk memperjelas mengenai pengertian motivasi, maka penyusun akan mengemukakan beberapa pendapat motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak / melakukan tindakan tertentu. Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri

sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda, M. Wahyudin dimana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,010 dimana nilai tersebut di bawah 0,05 maka  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu
4. Terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi perilaku pemimpin sebesar 0,000 di bawah 0,05 maka  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu
5. Terdapat pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05 maka  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu

#### **B. Saran**

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Bank Safir Bengkulu 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 (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT. Bank Safir Bengkulu agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus atau kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi, 2014. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta
- Abdurrahman Fathoni, 2015. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineke Cipta
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Semarang : BP Undip
- Gouzali Saydam, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Jambaran
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen:Edisi 2*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hadari Nawawi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:UGM Press
- Manullang M, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Misbahudin dan Iqbal Hasan, 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi kedua*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai. Edisi 3*. Ghaila Indonesia: Jakarta

- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta
- Payaman J. Simanjuntak, 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Robbins, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1
- Samsudin, Sadili. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Puataka Setia
- Surya Dharma, 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju:Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta
- Veithzal Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2001. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*,(Jakarta :Raja Grafindo Persada