

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PEMIMPIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN SYARIAH
KC SIMPANG SEKIP BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Dalam Bidang Perbankan Syariah (S.E)

Oleh :

STEFANI AMALIA PUTRI
NIM. 1516140283

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN BENGKULU
BENGKULU, 2020 M/ 1441 H**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu, 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172-538/9 Faksimil (0736) 51171-51172

Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu", oleh Stefani Amalia Putri NIM: 1516140283, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 28 Juli 2020 M/ 07 Dzul Hijjah 1441 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 24 Agustus 2020 M

05 Muharam 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003

Sekretaris

Amimah Oktarina, ME

NIP. 199210212018012001

Penguji I

Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003

Penguji II

Nonie Afrivanti, ME

NIP. 199304242018012002

Mengetahui,

Dean

Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Stefani Amalia Putri, NIM. 1516140283 dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah K.C Simpang Sekip Bengkulu", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 2 Juli 2020 M
Dzulqaidah 1441 H

Pembimbing I



(Andang Sunarto, Ph.D)
NIP. 197611242006141002

Pembimbing II



(Amimah Oktarina, ME)
NIP. 199210212018012001



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat 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 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, Juli 2020 M
Dzulqaidah 1441 H

Mahasiswa yang menyatakan




Stefani Amalia Putri
NIM 1516140283

SURAT PERNYATAAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Stefani Amalia Putri
NIM : 1516140283
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu

Dengan ini dinyatakan bahwa, telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <http://smallseotools.com/plagiarism-checker/> tidak memiliki indikasi plagiasi sebesar 7,5% dan dinyatakan dapat diterima.

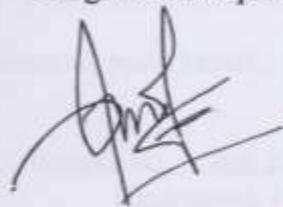
Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Mengetahui tim verifikasi



Andang Sunarto, Ph. D
NIP. 19761124006041002

Bengkulu, Juli 2020
Yang membuat pernyataan



Stefani Amalia Putri
NIM 1516140281

MOTTO

*Seseorang bisa saja mengalami pahitnya hidup. tetapi tak boleh berhenti dan tak boleh
kehilangan impian*
(Stefani Amalia Putri)

*Angin tidak berhembus menggoyangkan pepohonan melainkan menguji kekuatan
akarnya*
(Ali bin Abi Thalib)

Persembahan

Alhamdulillah atas izin mu ya Allah dan atas doa ke dua orang tua ku serta atas dukugan semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ku ini, dengan ini aku persembahkan skripsi ini kepada :

- 1. Terkhusus kepada kedua orang tua ku yang sudah mendukung dalam setiap langkah yang ku ambil dan semua doa terbaik yang kalian berikan untuk anak-anak kalian dan juga untuk ku, skripsi ini ku persembahkan untuk kalian mama dan papa. Alhamdulillah aku dapat menyelesaikan ini dan insyaallah membuat kalian bangga dengan pencapaian yang aku dapatkan ini aku sayang kalian berdua.*
- 2. Untuk saudara-saudaraku terimakasih sudah menjadi saudara-saudara hebat yang aku miliki dan semoga bisa membanggakan kedua orang tua kita.*
- 3. Terkhusus untuk sahabat-sahabat dan Teman-temanku.*
- 4. Untuk kedua pembimbing ku terimakasih tanpa kalian aku tak akan pernah bisa menyelesaikan skripsi ini, terimakasih untuk koreksi dan masukan yang selalu kalian berikan untuk ku.*
- 5. Untuk Agamaku dan Almamater tercinta*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerjadan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk meyampaikan 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. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dikampus hijau tercinta.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.
4. Andang Sunarto, Ph. D sebagai dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran

5. Amimah Oktarina, ME selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
6. 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 kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu 29 Juni 2020 M
8 Dzul-Qaidah 1440 H

Stefani Amalia Putri
NIM. 1516140283

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN PLAGIASI..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN..... | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| KATA PENGANTAR..... | x |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| E. Penelitian Terdahulu | 6 |
| F. Sistematika Pembahasan | 13 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--|----|
| A. Kajian Teori | 15 |
| 1. Kinerja Karyawan..... | 15 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 15 |
| b. Indikator Kinerja | 16 |
| c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 17 |
| 2. Motivasi Kerja | 20 |
| a. Pengertian Motivasi | 20 |
| b. Indikator Motivasi | 26 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 27 |
| 3. Perilaku Pemimpin | 29 |
| a. Pengertian Perilaku Pemimpin | 29 |
| b. Indikator Perilaku Pemimpin..... | 31 |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Pemimpin | 33 |
| B. Kerangka Berfikir..... | 35 |
| C. Hipotesis Penelitian..... | 36 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 37 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian | 38 |
| C. Populasi | 38 |
| D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 40 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 41 |
| 1. Pengujian Kualitas Data | 41 |
| a. Uji Validitas | 41 |
| b. Uji Realibilitas | 42 |
| 2. Uji Asumsi Dasar..... | 42 |
| a. Uji Normalitas..... | 42 |
| b. Uji Homogenitas | 43 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 43 |
| 4. Uji Hipotesis | 44 |
| a. Metode Regresi Linier Berganda | 44 |
| b. Uji F..... | 44 |
| c. Uji t | 44 |
| 5. Koefisien Determinasi..... | 45 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---------------------------|----|
| A. Gambaran Umum | 48 |
| B. Hasil Penelitian | 51 |
| C. Pembahasan..... | 61 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 67 |
| B. Saran..... | 67 |

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.²

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), h. 29

²Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69

pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.³

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan

³ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 635

baik. Suatu perusahaan sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting pimpinan dalam perusahaan.⁴

Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus menyikapi dunia yang sudah berubah ini, atau setidaknya jika tidak memberi tanggapan, besar kemungkinan akan memasukkan organisasinya dengan situasi stagnasi dan akhirnya akan mengalami keruntuhan. Keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Sikap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepercayaan.⁵

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi terhadap karyawan juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi

⁴ Wibowo, *Manajemen Kerja* Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 21

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2016), h. 102

asaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.⁶

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada Bapak Babara Susanto, S.Pd.i Pada tanggal 9 Maret 2020 bahwa tidak semua karyawan memiliki kinerja dan motivasi yang baik, masih terdapat karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal dikarenakan belum mendapatkan kepercayaan dari pimpinan. Contohnya dalam menerima dan melakukan pelayanan kepada nasabah, maka pimpinan tetap yang memutuskan semua hal yang berhubungan dengan pelayanan kepada nasabah. Semua keputusan tergantung dari kepercayaan pimpinan. Yang artinya kepercayaan pimpinan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu?

⁶ Manullang M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:PT. Toko Gunung Agung, 2015), h. 178

2. Apakah terdapat pengaruh perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerjadan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan melatih membuat laporan di bidang penelitian.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

- a. Bagi Pegadaian Syariah membantu atau berguna bagi perusahaan dan untuk kemajuan sumber daya manusia selanjutnya

- b. Bagi nasabah, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menggunakan produk yang ada di PT. Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya sebagai sumber masukan untuk melakukan penelitian di lain waktu.

E. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Titik Wulandari, dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dppkad Kabupaten Karanganyar*. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar. 2) Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPPKAD pada Kabupaten Karanganyar. 3) Kesempatan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar. Alat analisis yang digunakan sebagai berikut: 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji regresi linier berganda, 4) uji F, 5) uji t dan 6) Uji R² (Koefisien Determinasi). 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) terhadap kinerja karyawan. 2) Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 0,10, perilaku pemimpin sebesar

1,125 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan perilaku pemimpin (X2) 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 dan perilaku pemimpin sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.⁷

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian adalah sama-sama melakukan penelitian tentang hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan perilaku pemimpin. Perbedaan penelitian adalah penelitian dilakukan pada responden, tempat dan waktu yang berbeda.

2. *Skripsi Firdaus Syawie, dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Manado"*. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Metode penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda, jumlah populasi dan sampel adalah 30 karyawan. Teknik analisis data penelitian bersifat kuantitatif maka data diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala interval 1–5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistic dengan program computer SPSS.

⁷ Ika Titik Wulandari. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dppkad Kabupaten Karanganyar* (Jurnal Manajemen, 2015), http://eprints.ums.ac.id/25754/12/NASKAH_PUBLIKASI.pdf

Hasil penelitian menunjukkan yaitu: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Perilaku pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Motivasi Kerja dengan perilaku pemimpin secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado.⁸

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan perilaku pemimpin. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah lokasi penelitian, objek penelitian dan juga penelitian terdahulu membahas tentang karyawan PT. Telkom Indonesia Manado.

3. Skripsi Ni Wayan Pramita Darmayanti dengan judul “*Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit SMA Dwijendra Denpasar*”. Kepemimpinan memegang peran pertama dalam suatu organisasi, pemimpin adalah motor penggerak utama dalam organisasi agar semua tujuan, visi dan misi organisasi bisa tercapai. Untuk mencapai semuanya itu organisasi perlu memperhatikan upaya motivasi kerja agar guru dan pegawai termotivasi untuk bekerja lebih optimal dan memberikan seluruh daya upayanya kepada organisasi, maka guru dan pegawai perlu didukung dengan memberikan perhatian kepada kebutuhan guru dan pegawai.

⁸Firdaus Syawie, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Manado”, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan pegawai di lingkungan SMA Dwijendra Denpasar, metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus dan jumlah sampel 60 orang. Penguji hipotesis penelitian menggunakan PLS dengan program pengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, (2) perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (3) perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja, (4) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.⁹

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama membahas tentang kinerja karyawan, motivasi kerja dan jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian, dan penelitian terdahulu membahas tentang Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit SMA Dwijendra Denpasar.

4. Skripsi Meri Oposma dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang*”. Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara

⁹Ni Wayan Pramita Darmayanti, “Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit SMA Dwijendra Denpasar”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2014.

lain dengan baik kepemimpinan dan motivasi di tempat kerja tinggi. Tujuan yang dapat dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, pengaruh atau kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Objek penelitian adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang dengan populasi rata-rata 113 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel PT 85 orang dipilih dengan teknik cluster random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Diperoleh sebagian pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan jumlah karyawan 0,231 dengan hipotesis makna signifikan 0,034 pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja, diperoleh sebagian pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,291 dengan rata-rata 0,007 signifikan positif dan signifikan antara hipotesis variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh dalam sejumlah pengaruh parsial motivasi kerja pada kinerja karyawan adalah sebesar 0,212 dengan rata-rata 0,045 hipotesis pengaruh positif dan signifikan signifikan antara variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan dan diperoleh dalam sejumlah pengaruh parsial kepemimpinan dan pekerjaan motivasi pada kinerja karyawan dengan nilai 7,692 dengan nilai F signifikan 0,001 artinya hipotesis berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan pekerjaan motivasi pada kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja dan motivasi karyawan yang

tinggi kepemimpinan karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang harus ditingkatkan.¹⁰

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian yang berbeda, lokasi dan waktu yang berbeda, serta penelitian terdahulu membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

5. Dalam Jurnal Nasional karya I Wayan Suty Edy Kumara dengan judul *“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali”*. Hotel Satriya Cottages dengan kelas bintang tiga merupakan salah satu usaha akomodasi bergerak dalam industry pariwisata yang mengadopsi *style* Tradisional Bali yang masih berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan terhadap pelanggan, namun terdapat permasalahan yang timbul mengenai kinerja karyawan dikarenakan kepemimpinan yang dirasakan dari masing masing karyawan kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepemimpinan dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner.

¹⁰ Meri Oposma, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang”, *Skripsi*, Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat, 2013.

Responden dari penelitian sebanyak 75 karyawan pada hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. (3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.¹¹

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama membahas tentang kinerja karyawan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah objek, waktu dan juga lokasi penelitian yang berbeda.

6. Dalam Jurnal Internasional karya Abdulazeem Abozaid dengan judul *The Internal Challenges Facing Islamic Finance Industry*. Perbankan syariah dan keuangan menghadapi beberapa tantangan internal yang memerlukan tindakan segera. Meskipun menghadapi tantangan eksternal mungkin berada di luar kapasitas pelaku industri, bank syariah tidak memiliki alasan untuk mengabaikan atau menutup mata terhadap tantangan internal mereka yang dapat diatasi dengan memberlakukan tata kelola syariah untuk produk dan kontrol Syariah dan mereformasi metodologi pengembangan produk.¹²

¹¹I Wayan Sutya Edy Kumara, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali", *Jurnal*, Ekonomi Manajemen, volume 3 Nomor 5 tahun 2016.

¹²Abdulazeem Abozaid, "The internal challenges facing Islamic finance industry", *Jurnal Internasional* Vol. 4, No. 2, 2017.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama membahas tentang perbankan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian, waktu dan lokasi penelitian.

F. Sistematika Pembahasan

Pada dasarnya sistematika adalah gambaran-gambaran umum dari keseluruhan isi penulisan ini, sehingga mudah dicari hubungan antara satu pembahasan dengan pembahasan yang lain (teratur menurut sistem, sistem adalah suatu cara atau metode yang disusun secara teratur). Skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang disesuaikan dengan kebutuhan jangkauan penulisan dan pembahasan bab yang dimaksudkan. Berikut ini garis besar atau sistematika dari penulisan ini, yaitu:

Bab pertama, Pendahuluan, berisikan latar belakang masalah yang menjadikan alasan penelitian dalam melakukan rangkaian penelitian. Setelah itu ditetapkan rumusan masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian, tujuan penelitian untuk menjelaskan tujuan dari melakukan penelitian ini, manfaat penelitian, penelitian terdahulu dilakukan untuk menghindari plagiat, atau duplikasi terhadap penelitian serupa yang dilakukan, terakhir sistematika penulisan.

Bab kedua, yaitu landasan teori. Dalam bab ini dijelaskan teori-teori tentang kinerja karyawan, motivasi kerja, perilaku pemimpin, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian .

Bab ketiga, yaitu berisikan metode penelitian yang berisikan jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi, sumber dan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data yang berisikan pengujian kualitas data, uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan yang terakhir uji determinasi.

Bab keempat, berisi gambaran umum objek penelitian dan 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

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian 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.¹³

Kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Pengertian lain mengenai kinerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan

¹³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 60

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), h. 67

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁵ 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.¹⁶

b. Indikator Kinerja

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 sebagaiberikut:¹⁷

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

¹⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), h. 16

¹⁶Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 63

¹⁷Zapurti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2016), h. 11

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah perilaku pemimpin dan faktor motivasi (*motivation*).¹⁸

1) 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 memimpin karyawannya dalam perusahaan. Kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:¹⁹

- a) Memperhitungkan minat sampai hasil akhir.
- b) Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir.

¹⁸Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 240

¹⁹Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 76

- 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 di atas dapat dikatakan bahwa 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.²⁰

2) Motivasi

Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena

²⁰Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005),h.135

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 dari pada 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:²¹

1. Karyawan termotivasi akan lebih produktif

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

²¹Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2015),h. 90

yang memiliki motivasi untuk mengembangkan perusahaan biasanya dapat menyampaikan pendapatnya mengenai apa yang harus dia dan timnya lakukan tanpa perlu instruksi dari atasan.²²

3) Motivasi kerja

Dalam bekerja bawahan harus mendapat kepercayaan dari pimpinannya. Kepercayaan diartikan sebagai derajat dimana seseorang yang percaya menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayanya di dalam situasi yang berubah ubah dan beresiko. Sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, dalam bekerja atasan harus mendapatkan kepercayaan dari atasannya. Tanpa kepercayaan seorang atasan, bawahan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Untuk mendapatkan kepercayaan dari atasannya seorang atasan harus kompeten dibidangnya, bisa diandalkan oleh atasannya, terbuka dan peduli kepada atasannya. Kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui kepercayaan dalam menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab.²³

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), h. 129

²³ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h.148

organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.²⁴ Notoatmodjo juga mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya²⁵ 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.²⁶ Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan.²⁷ 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:

²⁴ 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.

²⁵Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 65

²⁶J. Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*,(Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2001), h. 43

²⁷Manullang M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:PT. Toko Gunung Agung, 2005), h. 23

- 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.
- 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.²⁸

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,

²⁸Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:UGM Press, 2014), h. 67

untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan kebutuhan, kebutuhan atau keinginan.²⁹

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 untuk tetap terus bekerja. Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong). Stimulus (pendorong) itu sendiri ada dua macam, yaitu:³⁰

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 Bergeraknya 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.

²⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 54

³⁰Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2015), h. 12

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat dua teknik Motivasi Kerja Karyawan yaitu:³¹

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- b. 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:³²

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:³³

³¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2007), h. 76

³²Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2015), h.93

³³Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Jambatan, 2005), h. 23

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. Tingkat kompensasi (gaji/upah).
3. Pengawasan (supervisi) yang baik.
4. Adanya penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik.
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:³⁴

a. Prinsip Partisipasi

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

b. Prinsip Mengakui Andil Bawahan.

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

c. Prinsip Komunikasi

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

³⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 98

d. 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.

Berdasarkan teori motivasi, indikator motivasi kerja yaitu:³⁵

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*).
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and security Needs*).
3. Kebutuhan sosial (*Filiation or Acceptance Need*).
4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*).
5. Aktualisasi diri (*Self Actualiz*).

b. **Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja terdiri dari:³⁶

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

³⁵Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 23

³⁶Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, (Jakarta: Nusa Media Yogyakarta, 2018), h.83

c. 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 tujangan karyawan (cuti, pensiun dan tunjangan-tunjangan) pada umum nya mempunyai dampak yang kecil terhaap kinerja individu. Namun kebijakan ini benar-benar memperngaruhi keinginan karywan 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 dan administrasi, tanggung jawab, pekerja dan supervisi.³⁷

³⁷ Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Trisakti, 2014), h. 50

G. Perilaku Pemimpin

a. Pengertian Perilaku Pemimpin

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:³⁸

1. Iklim 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 dan di pihak lain bawahan dengan sikap legowo menerima kepemimpinan atasannya.
2. 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.

³⁸Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. (Jakarta: Ghaila Indonesia, 2013), h. 78

3. Memperhitungkan perasaan bawahan. Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.³⁹
4. 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.
5. 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 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

³⁹T. Hani Handoko, *Manajemen: Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2016), h. 221

waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.⁴⁰

6. 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.
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa 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.

b. Indikator Perilaku Pemimpin

Indikator perilaku pemimpin menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut:⁴¹

⁴⁰ Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalian...*, h. 78

⁴¹ Handoko, T. Hani. *Manajemen, ...*h. 235

1) 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.

2) 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.

3) Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*)

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

4) 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.

5. 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.

d. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Pemimpin

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi perilaku pemimpin, diantaranya adalah:⁴²

1. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

⁴² Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership*, (Yogyakarta: KALIMEDIA, 2015), 158-159.

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang dipimpin duduksi. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

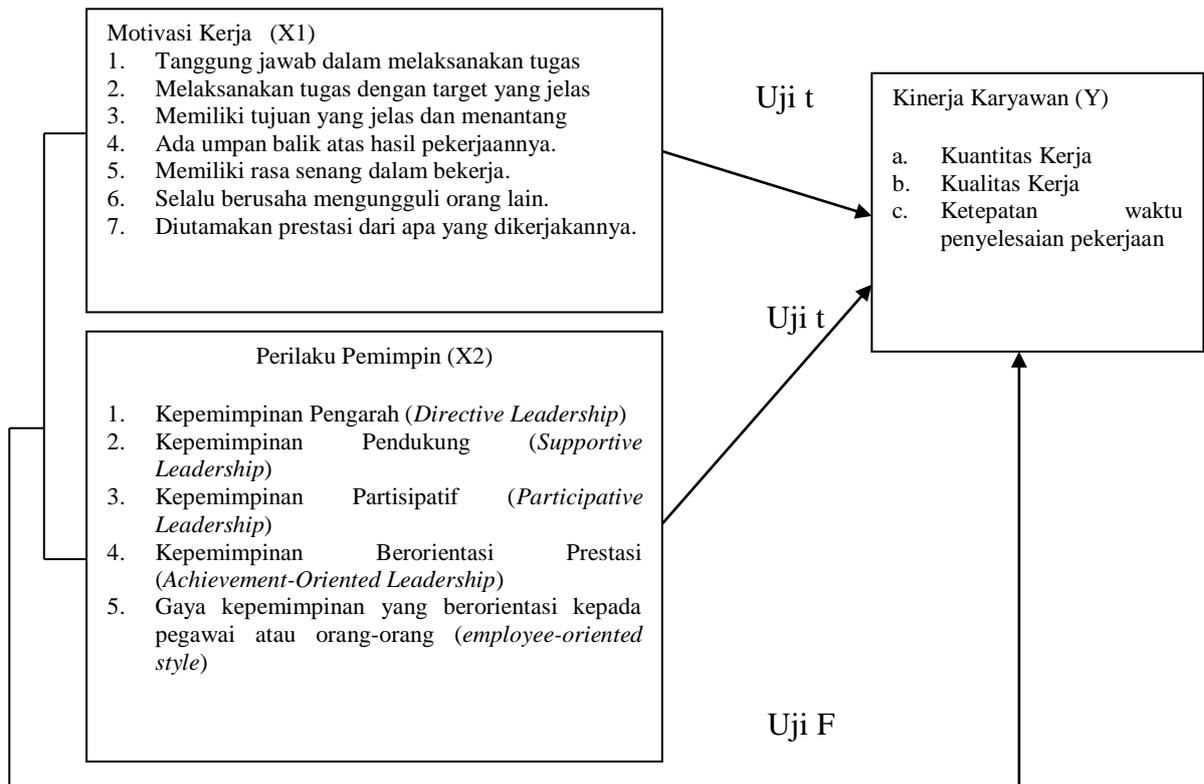
3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilih dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.⁴³

⁴³ Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership...* h, 158-159.

H. Kerangka Berpikir

Agar dapat melihat jalannya penelitian dan penelitian lebih terarah, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Pandi Afandi, 2018, Handoko, T. Hani, 2016, Zaputri, 2016

Gambar 2.1
Keterkaitan Antara Variabel X1, X2, Dengan Y

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

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat motivasi terjadinya perilaku pemimpin akan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu.

I. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konsep teoritis dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho = “Dugaan terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”

Ha = “Dugaan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”

Ho = “Dugaan terdapat pengaruh perilaku pemimpin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”

Ha = “Dugaan tidak terdapat pengaruh perilaku pemimpin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”

Ho = “Dugaan terdapat pengaruh Motivasi kerja (X1) dan perilaku pemimpin (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”

Hi = “Dugaan tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja (X1) dan perilaku pemimpin (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara motivasi kerja dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan sifat penelitian ini maka dapat diperoleh suatu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala tertentu. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.⁴⁴

2. Pendekatan Penelitian

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. Pada penelitian ini data anak di olah secara kuantitatif dengan menggunakan program SPSS

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2019 Sampai Juni 2020

⁴⁴Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Afabeta, 2013), h. 180

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip di Jalan S. Parman Nomer 20 Bengkulu karena berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu karena karyawannya yang ramah, nasabahnya di PT. Pegadaian Sekip lebih banyak dibandingkan nasabahnya pada PT. Pegadaian lainnya serta peneliti diizinkan melakukan penelitian di Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu.

C. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini karyawan Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu sebanyak 35 orang. Teknik pemilihan sampel yaitu *total sampling* di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu:

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu.

b. Data Sekunder

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

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 obsevasi 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. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

c. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari Pegadaian Syariah KC Simpang Sekip Bengkulu seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

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 3.1
Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Pembagian kuesioner pada penelitian ini dilakukan secara online dimana responden mengisi kuesioner dari:

https://docs.google.com/forms/d/1HP5Tz0L9OW_meKAw7uA8bKPrunnzjplohX3M8_cU/viewform?edit_requested=true

F. 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 r hitung $>$ r tabel maka butir kuesioner valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka kuesioner tidak valid.⁴⁵

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Motivasi)

| No. Soal | r Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| X1 | 0,567 | 0,334 | Valid |
| X2 | 0,444 | 0,334 | Valid |
| X3 | 0,557 | 0,334 | Valid |
| X4 | 0,512 | 0,334 | Valid |
| X5 | 0,599 | 0,334 | Valid |

Dari tabel di atas seluruh item pertanyaan kuisisioner untuk variabel X_1 (Motivasi) dikatakan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Afabeta, 2013), h. 24.

digunakan dalam penelitian ini karena $r_{hitung} < r_{sig}$ dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Perilaku Pimpinan)

| No.Soa | r Hitung | rTabel | Keterangan |
|--------|----------|--------|------------|
| X1 | 0,752 | 0,334 | Valid |
| X2 | 0,755 | 0,334 | Valid |
| X3 | 0,947 | 0,334 | Valid |
| X4 | 0,658 | 0,334 | Valid |
| X5 | 0,719 | 0,334 | Valid |
| X6 | 0,709 | 0,334 | Valid |
| X7 | 0,725 | 0,334 | Valid |

Dari tabel di atas seluruh item pertanyaan kuisisioner untuk variabel X₂ (Perilaku Pimpinan) dikatakan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian ini karena $r_{hitung} < r_{sig}$ dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| No.Soa | r Hitung | Sig | Keterangan |
|--------|----------|-------|------------|
| Y1 | 0,774 | 0,334 | Valid |
| Y2 | 0,897 | 0,334 | Valid |
| Y3 | 0,771 | 0,334 | Valid |
| Y4 | 0,725 | 0,334 | Valid |
| Y5 | 0,902 | 0,334 | Valid |

Dari tabel di atas seluruh item pertanyaan kuisisioner untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) dikatakan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian ini karena $r_{hitung} < r_{sig}$ dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung 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.

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,50.⁴⁶ Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabelitas Variabel X₁, X₂, dan Y (Kinerja Karyawan)

| | Cronbach Alpha | N of Items | $\alpha = 0,50$ | Keterangan |
|----|-----------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------|
| X1 | 0,780 | 5 | 0,50 | Reliabel |
| X2 | 0,807 | 7 | 0,50 | Reliabel |
| Y | 0,809 | 5 | 0,50 | Reliabel |

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,60. Maka, butir pertanyaan variabel tersebut dinyatakan *reliabel*. Artinya, semua butir kuisisioner digunakan dalam penelitian karena nilai *alphacronbach* > 0,60.

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 25.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

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:⁴⁷

- a) Signifikansi uji (α) = 0,05
- b) Jika Sig > α , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- c) Jika Sig < α , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. 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:⁴⁸

⁴⁷Sugiyono.*Metode Penelitian Manajemen*.....h. 29.

⁴⁸Sugiyono.*Metode Penelitian Manajemen*.....h. 32.

1. Signifikansi uji (α) = 0,05
2. Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
3. Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bisa di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:⁴⁹

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

4. Uji Hipotesis

a. Metode Regresi Linear Berganda

Model regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap satu variabel Y.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X + \beta_3 X + e_i$$

Keterangan:

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

⁴⁹Mika Agus Widiyanto, *Statistik Terapan dan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: PT Efek Media Komputindo, 2013), h. 178

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi (Motivasi kerja dan perilaku pemimpin)

ei = Variabel Pengganggu

b. 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:⁵⁰

- 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.

c. Uji-t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.⁵¹

- 1) Jika tingkat signifikansi $< \alpha$ 5%, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel independen.

⁵⁰ Mika Agus Widiyanto, *Statistik Terapan ...*, h. 178

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta: Jakarta, 2016), h. 71

2) Jika tingkat signifikansi $> \alpha$ 5% maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan interpretasi sebagai berikut:⁵²

Tabel 3.6
Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi

| 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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kriteria kekuatan hubungan koefisien determinasi dimulai dari 0 sampai 1 dan nilai 1 memiliki kekuatan yang paling tinggi.

⁵²Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 48

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.

1. Sejarah Terbentuknya Pegadaian Syariah

Lembaga Pegadaian pertama kali dikenal di Indonesia pada masa penjajahan Belanda. Pemerintah Belanda saat ini mendirikan Lembaga Keuangan yang bekerja dengan sistem gadai, lembaga ini disebut Bank Leening, didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Kemudian seiring bergantinya pemegang kekuasaan (penjajah) atas Indonesia (Belanda, Inggris, Jepang), sistem pegadaian juga mengalami beberapa perubahan.⁵³

Pada era perjuangan kemerdekaan, kantor Pusat Jawatan Pegadaian yang awalnya berada di jalan Kramat Raya, Jakarta sempat dipindahkan ke Karanganyar, Kebumen karena situasi perang yang masih memanas. Agregasi militer Belanda II membuat kantor pusat ini kembali dipindahkan lagi ke Magelang sebelum akhirnya kembali dipindahkan ke Jakarta pasca perang kemerdekaan. Sejak masa itu Pegadaian sudah beberapa kali berubah statusnya, yaitu sebagai Perusahaan Negara sejak 1 Januari 1961, kemudian sebagai Perusahaan Jawatan (Perjan), lalu sebagai Perusahaan Umum (Perum), dan menjadi Perseroan pada tanggal 13 Desember 2011.

⁵³Profil Pegadaian Syariah Tahun 2020

Mayoritas masyarakat Indonesia yang merupakan muslim dan sesuai dengan peraturan Pegadaian bahwa misinya menolak praktik riba, misi ini tidak berubah dan dijadikan landasan usaha perum pegadaian sampai sekarang. Ide pembentukan Pegadaian syariah lahir karena tuntutan idealisme dan keberhasilan berbagai lembaga syariah lain. Landasan hukum dalam pembentukan pegadaian syariah ini adalah Al-Qur'an dan Hadist. Perjanjian gadai yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan hadist ini kemudian dalam pengembangan selanjutnya dilakukan oleh para ulama dengan kesepakatan mereka. Operasional dari pengelolaan usaha gadai syariah yang diberlakukan menganut sistem manajemen modern dengan penggunaan azas rasionalitas, efisiensi dan efektivitas dengan tetap berdasarkan landasan hukum dalam Islam.⁵⁴

2. Visi Pegadaian Syariah

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

3. Misi Pegadaian Syariah

- a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam

⁵⁴Profil Pegadaian Syariah Tahun 2020

mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

- c. Membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

4. Produk – Produk Dan Program Pegadaian Syariah

1. Rhan

Ar-Rahn adalah produk jasa gadai yang berlandaskan pada prinsip syariah dimana nasabah hanya akan dipungut atas biaya administrasi dan *ijarah* (biaya jasa simpan pinjam dan pemeliharaan barang). Artinya lembaga pegadaian syariah tidak mendapatkan keuntungannya dari dana yang diberikan sebagai pinjaman, melainkan melalui pembayaran atas jasa penyimpanan dan pemeliharaan barang tersebut.

2. Arrum

Arrum adalah program untuk pengusaha kecil agar mendapatkan modal usaha dengan jaminan BPKB atau emas.

3. Program Amanah

Amanah adalah program kepada karyawan tetap dari pengusaha mikro untuk miliki motor atau mobil dengan cara angsuran. Pada pegadaian syariah Indonesia jangka waktu pembiayaannya dimulai dari 12 bulan sampai dengan 60 bulan dengan transaksi sesuai prinsip syariah yang adil dan menenteramkan.

4. Program Produk Mulia

Program logam mulia adakah penjualan logam mulia oleh pihak pegadaian syariah kepada masyarakat secara tunai dan angunan dengan jangka waktu fleksibel.

5. Penitipan Barang

Program penitipan barang atau ijarah adalah jasa penitipan terhadap barang-barang berharga nasabah. Pada program ini nasabah harus membayar jasa penitipan dan pemeliharaan dari barang tersebut.⁵⁵

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. PT. Pegadaian Syariah, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi pihak PT. Pegdaian Syariahdi masa yang akan datang. Berikut adalah penjelasan karakteristik responden berdasarkan:

a. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| 17-27tahun | 7 | 20 |
| 28-37 tahun | 20 | 57,14 |
| 38-47 tahun | 8 | 22,85 |
| Total | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

⁵⁵Profil Pegadaian Syariah Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, dari 35 jumlah responden, sebanyak 7 orang (20%) berusia 17-27 tahun, 20 orang (57,14%) responden berusia 28-37 tahun, artinya karyawan pada PT. Pegadaian Syariah memiliki usia yang relatif muda masih produktif.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 30 | 85,71 |
| Perempuan | 5 | 14,29 |
| Total | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 jumlah responden, yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase (85,71%) berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang dengan persentase (14,29%).

c. Responden Berdasarkan Jabatan

Adapun jabatan karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Bengkulu adalah:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

| Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|-------------------|--------|------------|
| CPS. SP Sekip | 11 | 31,42 |
| Unit Taba Jemekeh | 6 | 17,14 |
| Unit Timur Indah | 4 | 11,42 |
| Unit Pasar Singku | 6 | 17,14 |
| Unit Penurunan | 2 | 5 |
| Unit Semangka | 6 | 17,17 |
| Jumlah | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 jumlah responden, terdapat 11 orang (31,42%) adalah CPS. SP Sekip, terdapat 6 orang (17,14%) adalah Unit Taba Jemekeh, 4 orang (11,42%) adalah Unit Timur Indah, 6 orang (17,14%) adalah Unit Pasar Singku, 2 orang (5%) adalah Unit Penurunan dan 6 (17,17%) adalah Unit Semangka.

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Asumsi Dasar.

1. 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%).⁵⁶ Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

⁵⁶Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), h. 99

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas Data

| | | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---------------------------------|----------------|------------------------------------|-------|-------|
| | | X1 | X2 | Y |
| N | | 35 | 35 | 35 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 21.14 | 29.20 | 20.91 |
| | Std. Deviation | 1.648 | 3.939 | 3.776 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .192 | .180 | .204 |
| | Positive | .192 | .096 | .140 |
| | Negative | -.130 | -.180 | -.204 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.134 | 1.067 | 1.209 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .153 | .205 | .108 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| | | | | |

Sumber : Data di olah 2020

Dari tabel di atas 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)* pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data motivasi, perilaku pimpinan dan kinerja karyawan terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,153, 0,205 dan 0,108 sedangkan nilai *output* lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti *output* saja.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----------------|------------------|-----|-----|------|
| X ¹ | 1952 | 5 | 22 | .126 |
| X ² | 3.638 | 5 | 22 | .115 |
| Y | .423 | 5 | 22 | .521 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil di atas dapat diketahui signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05. Karena signifikansi lebih besardari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama. Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. 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 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .572 | 6.360 | | -.090 | .929 | | |
| | X1 | .180 | .347 | .079 | .519 | .007 | .742 | 1.347 |
| | X2 | .605 | .145 | .632 | 4.172 | .000 | .742 | 1.347 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas 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.⁵⁷ Pada uji Multikolinieritas ini yang digunakan adalah nilai *collinearity statistics tolerance* dan VIF saja sedangkan nilai lainnya digunakan pada uji 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.

⁵⁷Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS...*, h. 105

4. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.7
Analisis Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .572 | 6.360 | | -.090 | .929 | | |
| | X1 | .180 | .347 | .079 | .519 | .007 | .742 | 1.347 |
| | X2 | .605 | .145 | .632 | 4.172 | .000 | .742 | 1.347 |

a. Dependent Variable: Y

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 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 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,572 + 0,180X_1 + 0,605X_2$$

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

1. Motivasi (X_1)

Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,180 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,180. 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 0,605 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan perilaku pimpinan mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,605. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara perilaku pemimpin dengan kinerja, semakin baik perilaku pemimpin maka semakin meningkat kinerja.

b. 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 4.8
Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .572 | 6.360 | | -.090 | .929 | | |
| X1 | .180 | .347 | .079 | .519 | .007 | .742 | 1.347 |
| X2 | .605 | .145 | .632 | 4.172 | .000 | .742 | 1.347 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi motivasi sebesar 0.007 dan perilaku pimpinan sebesar 0.000. Nilai t hitung sebesar 0,519 untuk variabel motivasi dan 4,172 untuk variabel perilaku pimpinan. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak. 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.

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 4.9
Hasil Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 220.812 | 2 | 110.406 | 13.386 | .000 ^a |
| | Residual | 263.931 | 32 | 8.248 | | |
| | Total | 484.743 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer di olah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 13,386, ini artinya nilai $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi, perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama, pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .675 ^a | .456 | .421 | 2.872 | 1.556 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel di atas didapat nilai koefisien diterminasi $R^2=0,456$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu motivasi dan perilaku pimpinan, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 45,6% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.⁵⁸

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi motivasi sebesar 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Syariah KC Bengkulu oleh seberapa baik motivasi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

⁵⁸Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

Motivasi merupakan variabel penting, di mana 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.⁵⁹

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. Yuki memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi

⁵⁹Morison. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rajagrafino Persada, 2010), h. 65

dan pengarahannya.⁶⁰ 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.

2. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu ditunjukkan dengan nilai signifikansi perilaku pimpinan sebesar 0.000.

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.

⁶⁰ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki. *Sumber Daya Manusia dan Prakteknya*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 220

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 Brahmasari 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.

3. Pengaruh Motivasi dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel motivasi dan perilaku pimpinan terhadap

kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu adalah signifikan.

Perilaku peminanan motivasi merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika perilaku pemimpin yang ada di perusahaan itu baik. Perilaku pemimpin yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Motivasi kerja yang baik di PT. Pegadaian Syariah Bengkulu diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya motivasi kerja karyawan. Motivasi yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya motivasi yang baik dan memberikan semangat.

Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan perilaku pimpinan memimpin yang baik maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan dikarenakan perilaku pimpinan yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah

Cabang Bengkulu. Sebaliknya perilaku pemimpin yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase pada indikator hubungan dengan rekan sekerja, ini berarti karyawan senang berada diperilaku pemimpin dan kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama.

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:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,007 < 0,05$ dengan indikator tertinggi nomor 1 adalah tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yaitu dengan nilai 158.
2. Terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi variabel perilaku pemimpin sebesar $0,000 < 0,05$ dengan indikator tertinggi nomor 4 adalah kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement-oriented leadership*) yaitu dengan nilai 150.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,456 atau 45,6% dengan indikator tertinggi nomor 1 adalah tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yaitu dengan nilai 158.

B. Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik

dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta motivasi karyawan tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan perilaku pemimpin hendaknya pihak perusahaan menciptakan pemimpin yang menyatu dengan karyawan agar memberikan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abozaid, Abdulazeem. *The internal challenges facing Islamic finance industry*, Jurnal Internasional Vol. 4, No.2, 2017.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Ferdinand. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Semarang: BP Undip. 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE. 2016.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2015.
- Kumara, I Wayan Sutya Edy. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali*, Jurnal Nasional Ekonomi Manajemen, volume 3 Nomor 5 tahun 2016.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish. 2015.
- Lubis. *Pengaruh Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Kota Medan*, Universitas Sumatera Utara: Skripsi, Fakultas Ekonomi, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama. 2006.
- Manullang. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung. 2015.
- Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2015.
- Misbahudin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi kedua*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2009.
- Mujiati, Ardana, K. dan Sriathi. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Jakarta: Ghaila Indonesia. 2013.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2008.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2016.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2016.
- Sehfudin, Arif. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*, Universitas Diponegoro Semarang: Skripsi, Fakultas Ekonomi. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta. 2013.
- Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011.
- Susilawati. *Hubungan Kepercayaan dan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera*, Universitas Bengkulu: Skripsi, Fakultas Ekonomi, 2016.
- Wibowo. *Manajemen Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.