

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) TANMIYA ARTHA KEDIRI

Rahayu Duwi Mahar Diani

Program Studi Perbankan Syariah, IAIN Tulungagung

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Tanmiya Artha Kediri, untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Tanmiya Artha Kediri, untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan PT. BPRS Tanmiya Artha Kediri. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis uji reliabilitas data, uji normalitas data dan uji korelasi spearman's rho. Dari hasil uji korelasi spearman's rho dapat disimpulkan bahwa, (1) variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (2) variabel gaya kepemimpinan otoriter mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (3) variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi kerja, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah merupakan fenomena aktual yang menarik untuk dicermati. Paling tidak, ini bisa dianggap sebagai bukti diterimanya dengan baik sistem ekonomi berdasarkan syariah di tengah masyarakat. Banyaknya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang berdiri ditengah air dapat dipahami sebagai fenomena mengembirakan. Dalam pelaksanaan operasinya, usaha BPR Syariah telah diharapkan pada kenyataan bahwa sebagian besar masyarakat masih belum memiliki pengetahuan dan informasi yang memadai tentang produk dan sistem operasional Bank Syariah. Faktor internal dan eksternal dalam pelaksanaan operasional Bank Syariah juga turut menentukan keberhasilan dan bermanfaatnya BPR Syariah ditengah masyarakat.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi sub sistem dalam organisasi agar dapat tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. Macam-macam gaya kepemimpinan yaitu termasuk otoriter, demokratis dan liberal. Efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan yang diimplementasikan pada suatu lembaga tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan lembaga yang bersangkutan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka akan semakin

meningkatkan kinerja kayawannya. Pada hakikatnya seseorang dapat disebut pimpinan jika dia dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun lembaga akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar diri individu. Kadangkala tujuan diartikan pula sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Tujuan ini ujung dari akhir lingkaran motivasi yang mendorong semua kegiatan untuk mencapainya.

Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan.

Penyempurnaan di bidang sumber daya manusia semata-mata dilakukan untuk mendapat perhatian menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan, untuk itu diperlukan adanya pembinaan, kesadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

Rumusan Masalah

1. Adakah hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri?
2. Adakah hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri?
3. Adakah hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri.
2. Untuk mengetahui adakah hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri.

Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada motivasi karyawan (*teori motivasi Maslow's*) dan gaya kepemimpinan menurut teori Ronald Lipit dan Ralp K.With (*otoriter dan demokratis*) yang mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri.

Manfaat Penelitian

a. Kegunaan teoretis

Secara teori motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan. Motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja, dan mementingkan hasil yang dicapai, dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

b. Kegunaan praktis

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan perbendaharaan perpustakaan dalam kajian ilmu manajemen.

2. Bagi BPRS

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi pihak BPRS untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan sehingga dapat menentukan langkah-langkah bagi kinerja guna meningkatkan kinerja karyawannya.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang member kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan, tujuan yang ingin dicapai dipandang sebagai kekuatan (*power*). Motivasi kerja memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Manusia memiliki motivasi yang berbeda, tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Manager yang tidak bermotivasikan kemajuan akan menemui kesulitan untuk memberikan motivasi kepada orang lain.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*motivation and*

personality.” Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- b) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan sosial.
- d) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermi dalam berbagai simbol-simbol status.
- e) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa :

- a) Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat memungkinkan akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b) Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c) Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Maslow’s Need Hierarchy Theory atau *Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari “*Human Science Theory*” Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan nonmaterial.

Dasar *Maslow’s Need Hierarchy Theory*, yaitu sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba;
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadialat motivasi;
- c. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:

1. Physiological Needs

Physiological Needs (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lain-lainnya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

2. Safety and Security Needs

Safety and Security Needs (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah dalam dua bentuk, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan diwaktu jam-jam kerja.
- 2) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja

3. *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan social, teman, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup di tempat terpencil.

Karena manusia adalah makhluk social, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja;
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting. Karena itu dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan;
- 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang;
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta, setiap karyawan akan merasa senang, jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan “saran-saran, pendapat-pendapatnya” kepada pimpinan mereka.

4. *Esteem or Status Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.

5. *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

- Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar, pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri;
- Aktualisasi diri berhubungan langsung dengan pertumbuhan seorang individu, kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan peningkatan jenjang karier seorang individu.

Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan maupun pemimpin telah banyak dikemukakan oleh para ahli manajemen.

- a) R.D. Agarwal (1984) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan.
- b) Bartol (1991) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi.
- c) Koontz (1984), kepemimpinan adalah pengaruh, kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan kelompok.

Tiga definisi di atas menunjukkan bahwa unsur-unsur yang ada dalam kepemimpinan adalah seni atau proses mempengaruhi, mengarahkan, usaha atau kegiatan, dan pencapaian tujuan.

Fungsi kepemimpinan sebagai fungsi-fungsi tugas (memberikan inisiatif, memberi informasi, memberi opini, menyimpulkan, dan uji konsensus) dan fungsi-fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok (dorongan, keharmonisan, standar-standar kedudukan dan pengujian dan penjagaan gawang serta pengawasan dalam kelompok).

Mengenai gaya kepemimpinan seorang pemimpin, Ronald Lipit dan Rapl K. With hanya ada 3 tipe kepemimpinan yang disebutkan sebagai gaya kepemimpinan, yaitu;

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pemimpin semata-mata

Ciri-ciri kepemimpinan gaya otoriter antara lain;

- Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan

- Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan
- Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
- Prakasa harus selalu datang dari pimpinan
- Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat
- Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruksi
- Lebih banyak kritik daripada pujian
- Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- Pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat
- Cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman
- Tanggungjawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut;

- Wewenang pimpinan tidak mutlak
- Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- Kebijakan dibuat bersama pimpinan dan bawahan
- Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara sesama bawahan maupun antara bawahan dan atasan
- Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar
- Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat
- Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif
- Pujian dan kritik seimbang
- Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing
- Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar
- Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

Penerapan kepemimpinan gaya demokratik dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta terbinanya moral yang tinggi. Sedang kelemahan gaya ini antara lain tanggung jawab kurang, keputusan yang dibuat mungkin bukan merupakan keputusan terbaik.

3. Gaya kepemimpinan kebebasan (*Liberal*)

Gaya kepemimpinan kebebasan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Ciri-ciri kepemimpinan liberal antara lain:

- Pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya
- Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan
- Prakarsa selalu datang dari bawahan
- Hampir tiada pengaruh dari pimpinan
- Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
- Kepentingan pribadi lebih utama daripada kepentingan kelompok
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang per orang.

Kepemimpinan gaya liberal, pemimpin mencoba melaksanakan sangat sedikit kontrol atau pengaruh terhadap anggota. Anggota menentukan tujuan dan kebanyakan membiarkan sendiri keputusan oleh sebagian besar anggota kelompok, pemimpin hanya memberikan nasihat atau pengarahan sejauh diminta.

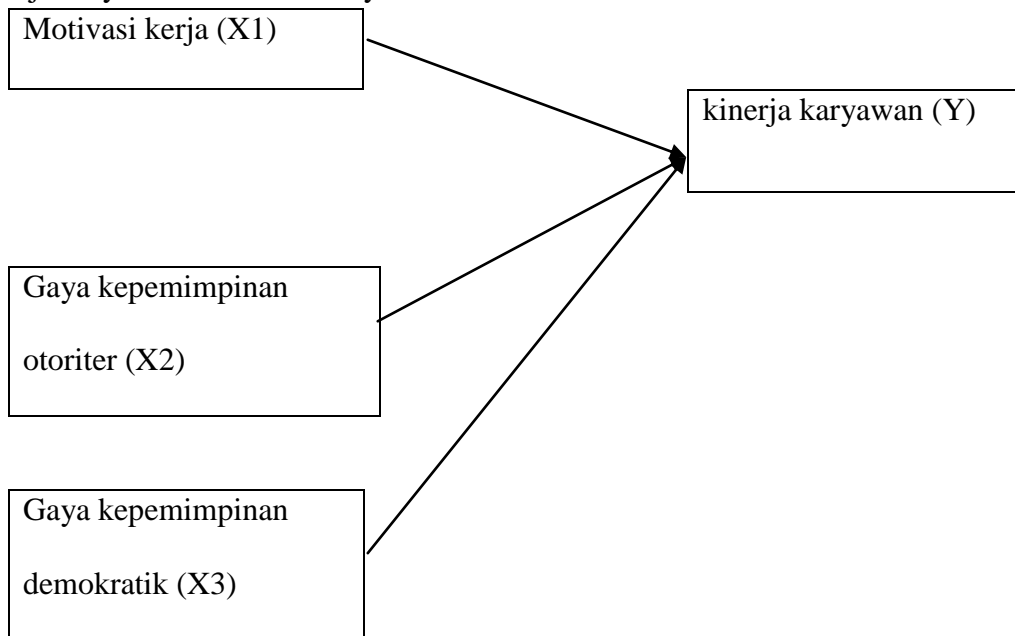
Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/kegiatan kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern.

Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan.

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Ha
 - a) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri.
 - b) Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri.
 - c) Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri.
2. Hipotesis Ho
 - a) Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri
 - b) Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri
 - c) Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penyampelan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yaitu jenis penelitian yang menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini teknik dan jenis tersebut digunakan untuk mengetahui tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri. Penentuan sampel

dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebab keseluruhan anggota populasi memungkinkan untuk dijadikan sampel, karena jumlah karyawan sebanyak 15 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji normalitas data dan uji spearman's rho. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis spearman's rho digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel. Berikut adalah rangkuman hasil analisis spearman's rho.

Correlations

			motivasi kerja	gaya kep. otoriter	gaya kep. demokratik	kinerja karyawan
Spearman's rho	motivasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.361	-.009	.609*
		Sig. (2-tailed)	.	.186	.974	.016
		N	15	15	15	15
gaya kep. Otoriter	gaya kep.	Correlation Coefficient	.361	1.000	.132	.726**
	Otoriter	Sig. (2-tailed)	.186	.	.638	.002
		N	15	15	15	15
gaya kep. Demokratik	gaya kep.	Correlation Coefficient	-.009	.132	1.000	.076
	Demokratik	Sig. (2-tailed)	.974	.638	.	.788
		N	15	15	15	15
kinerja karyawan	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.609*	.726**	.076	1.000
		Sig. (2-tailed)	.016	.002	.788	.
		N	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas terlihat bahwa hubungan antar variabel (Variabel bebas dengan variabel terikat) menunjukkan adanya variasi hubungan (ada yang signifikan dan ada yang tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan adalah searah dengan peningkatan kinerja karyawan. Secara lebih rinci maka analisis data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri berdasarkan hasil analisis menggunakan *Spearman's Rho* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,609 pada taraf signifikansi 0,016 pada level (2-tailed).

Tabel 1. Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,00 – 0,199	Antara variabel x dan y terdapat korelasi tetapi <i>sangat lemah</i> atau <i>sangat rendah</i>
0,20 – 0,399	Antara variabel x dan y terdapat korelasi yang <i>lemah</i> atau <i>rendah</i>
0,40 – 0,599	Antara variabel x dan y terdapat korelasi yang <i>sedang</i> atau <i>cukupan</i>
0,60 – 0,799	Antara variabel x dan y terdapat korelasi yang <i>kuat</i> atau <i>tinggi</i>
0,80 – 1,000	Antara variabel x dan y terdapat koelasi yang <i>sangat kuat</i> atau <i>sangat tinggi</i>

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai koefisien antara variabel (X1) dengan variabel (Y) berada pada level 0,60 sampai dengan 0,799 (berada pada level interprestasi yang kuat atau tinggi), maka interprestasinya adalah H_a yang berbunyi “ Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kaaryawan BPRS Tanmiya Artha Kediri”, diterima dan H_o ditolak.

2. Hubungan anantara gaya kepemimpinan otoriter (X2) dengan kinerja karyawan (Y) BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri berdasarkan hasil analisis menggunakan korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,726 pada taraf signifikansi 0,002 pada level (2-tailed)

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai koefisien korelasi antara variabel (X2) dengan variabel (Y) berada pada level 0,60 sampai dengan 0,799 (berada pada level interprestasi yang *kuat* atau *tinggi*), maka interprestasinya adalah H_a yang berbunyi “Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri”, diterima dan H_o ditolak.

3. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratik (X3) dengan kinerja karyawan (Y) BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri berdasarkan hasil analisis menggunakan korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,076 pada taraf signifikansi 0,788 pada level (2- tailed)

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai koefisien korelasi antara variabel (X3) dengan variabel (Y) berada pada level 0,00 sampai dengan 0,199 (berada pada level interpretasi yang *sangat lemah* atau *sangat rendah*), maka interpretasinya adalah H_a yang berbunyi “Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri”, ditolak dan H_0 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan tabel diatas, uji signifikansi antara variabel X (X1,X2 dan X3) dengan variabel Y dengan menggunakan korelasi *Spearman's Rho* adalah sebagai berikut:

a) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Hubungan variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang diuji dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman's Rho* berdasarkan data-data kuesioner yang sudah disebar dan diolah sebagaimana yang sudah dipaparkan pada sub bab sebelumnya.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan pada taraf signifikansi $\rho = 0,016$; sedangkan signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa signifikansi $\rho < \alpha$ ($0,016 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y).

sebagaimana teori motivasi dari Abraham H. Maslow, yaitu motivasi untuk bekerja atau berbisnis adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis, maupun kebutuhan sosial. Dengan pekerjaan, seseorang akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu karena terpenuhi kebutuhannya. Menurut teori Herzberg yang tergolong sebagai fungsi motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor higien atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Harry Murti dalam jurnal ilmiyahnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”, ia menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, berimplikasi Direktur PDAM Kota Madiun untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya.

b) Hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan

Hubungan variabel gaya kepemimpinan otoriter (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang diuji dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman's Rho* berdasarkan data-data hasil kuesioner yang sudah disebar dan diolah sebagaimana yang sudah dipaparkan pada sub bab sebelumnya.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan otoriter (X2) dengan kinerja karawan (Y) memiliki korelasi pada taraf signifikansi $\rho = 0,002$; sedangkan signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa signifikansi $\rho < \alpha$ ($0,002 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter (X2) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Sebagaimana menurut teori yang dijelaskan oleh Lewis B. Sapington dan C.G Brown, gaya kepemimpinan otoriter dapat mendatangkan keuntungan yaitu berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga mungkin produktivitas dapat naik. Dan menurut Kotter dalam buku Mochamad Djaelani yang mengatakan bahwa pimpinan dalam suatu organisasi yang kompleks melaksanakan fungsi konstruktif atau perubahan adaptif melalui tiga subproses yaitu menetapkan arah, mengarahkan orang-orang, memotivasi dan memberi inspirasi.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Misri Astuti dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan BMT Syariah Pare”, ia menyimpulkan bahwa dengan menggunakan product moment menunjukkan korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat.

- c) Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja karyawan
Hubungan variabel gaya kepemimpinan demokratik (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang diuji dengan analisis korelasi *Spearman's Rho* berdasarkan data-data kuesioner yang sudah disebar dan diolah sebagaimana yang sudah dipaparkan pada sub bab sebelumnya.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan demokratik (X3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan pada taraf signifikansi $\rho = 0,788$; sedangkan signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$) . dengan demikian dapat dikatakan bahwa signifikansi $\rho > \alpha$ ($0,788 > 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratik (X3) tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Sebagaimana menurut teori dari Ronald Lipit dan Rapl K. With yaitu gaya kepemimpinan ini memiliki kelemahan tanggung jawab kurang, dan kepetusan yang dibuat mungkin bukan merupakan keputusan yang terbaik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, motivasi kerja ada hubungan yang signifikan dengan kinerja

karyawan PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri. Dalam hasil penelitian, peneliti menemukan adanya korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. ini dibuktikan dengan variabel X1 dan Y memiliki hubungan pada taraf signifikansi 0,016, sedangkan signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan $0,016 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan otoriter ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Tanmiya Artha. Dalam hasil penelitian, peneliti menemukan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan variabel X2 dan Y memiliki hubungan pada taraf signifikansi 0,002, sedangkan signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan. (3) Hasil pengujian hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri. dalam hasil penelitian, peneliti menemukan tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan variabel X3 dan Y memiliki hubungan pada taraf 0,788, sedangkan signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan. Disamping itu, gaya kepemimpinan demokratis yang tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dikarenakan belum optimalnya penggunaan gaya kepemimpinan ini untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

- a. Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri jika dilihat dari motivasi kerja maka manager harus lebih meningkatkan strategi dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan. Dilihat dari gaya kepemimpinan otoriter ini dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak. Sedangkan dilihat dari gaya kepemimpinan demokratis ini tidak ada korelasi dengan kinerja karyawan, akan tetapi apabila pimpinan memperhatikan pandangan bawahan, memberikan bimbingan pada masalah-masalah yang timbul akan lebih baik.
- b. Pimpinan BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri hendaknya meningkatkan strategi dalam memberikan motivasi kerja dan gaya kepemimpinannya kepada karyawan.

Jika setiap indikator tersebut dijalankan optimal maka kinerja karyawan dan kualitas BPR Syariah tersebut akan meningkat.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada perusahaan perbankan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dalam penelitian ini penganalisisan data kurang dijelaskan secara lebih rinci karena keterbatasan peneliti, sehingga peneliti berikutnya diharapkan perlu menjelaskan lebih lengkap dengan menambah teori yang mendukung.
- b. Dalam menentukan variabel peneliti berikutnya diharapkan untuk menambah variabel lin diluar variabel penelitian yang telah dilakukan karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mempertimbangan kondisi nyata di lapangan.
- c. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah ini secara mendalam. Pendalaman pada penelitian ini akan lebih akurat dan maksimal apabila sampel yang diambil ditambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunta, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta
- Hamid, Abdul. 2008. *Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Zikrul Hakim
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2005. *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia
- Reksodipradjo, Sukanto. 2000. *Organisasi Perusahaan Teori struktur dan perilaku*. Yogyakarta: BPFE
- Rodoni, Ahmad. 2008. *Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Zikrul Hakim
- Siagaan, P.Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tika, Moh.Pabundu 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Sinar Grafika Offset
- Terry R. George. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Thoha, Mifta. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo

