

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

SKRIPSI



OLEH

**RAHAYU DUWI MAHAR DIANI
NIM. 3223113077**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) TULUNGAGUNG**

2015

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

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri Tulungagung

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Strata Satu Sarjana Ekonomi Syari'ah (SE.Sy)



OLEH

RAHAYU DUWI MAHAR DIANI

NIM. 3223113077

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) TULUNGAGUNG

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Tanmiya Artha Kediri” yang ditulis oleh Rahayu Duwi Mahar Diani, NIM. 3223113077 ini telah diperiksa dan disetujui, serta layak diujikan.

Tulungagung, 25 April 2015

Pembimbing,



Dr. Nur Aini Latifah, S.E.M.M

NIP.19700901 199903 2 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Muhamad Aqim Adlan, M.E.I

NIP. 19740416 200801 1 008

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Tanmiya Artha Kediri “ ditulis oleh Rahayu Duwi Mahar Diani, NIM.3223113077. Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 15 Juni 2015 dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy).

Dewan Penguji

Ketua / Penguji :

H. Dede Nurohman, M. Ag.
NIP. 19711218 200212 1 003

Penguji Utama :

Qomarul Huda, M. Ag.
NIP. 19730414 200312 1 003

Sekretaris / Penguji :

Dr. Nur Aini Latifah. S.E, M.M.
NIP. 19700901 199903 2 002

Tanda Tangan



.....



.....



.....

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



H. Dede Nurohman, M. Ag.

NIP. 19711218 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rahayu Duwi Mahar Diani

NIM : 3223113077

Jurusan/Progam Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi/ karya tulis yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Tanmiya Artha Kediri" ini merupakan karya saya sendiri, bebas dari segala unsur plagiasi. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengankaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi/ karya tulis ini terkandung unsur atau ciri plagiasi dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Tulungagung, 30 Mei 2015

nembuat pernyataan



Rahayu Duwi Mahar Diani
NIM.3223113077

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S An Nisaa:59)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

Kedua orang tuaku, Ibu Paisah dan Bapak Supriadi

Kakakku Eko Sulistya Rini, S.Pd. dan Adikku Riska Amelia R.

Tanah suamiku Hanif Darcini

Sahabat-sahabatku yang selalu menemani dalam suka dan duka, PDS Angkatan 2011

Almamatorku IAIN Jember

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. atas segala karunianya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. dan umatnya.

Sehubungan dengan selesainya penulisan skripsi ini maka penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Maftukhin, M.Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
2. Bapak Prof. H. Imam Fu'adi, M. Ag. selaku Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
3. Bapak H. Dede Nurohman, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
4. Bapak M. Aqim Adlan, M.E.I, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
5. Ibu Dr. Nur Aini Latifah, SE.MM, sebagai pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan koreksi sehingga penelitian dapat terselesaikan.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen IAIN Tulungagung yang telah membimbing dan memberikan wawasannya sehingga studi ini dapat terselesaikan.
7. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan laporan penelitian ini.

Dengan penuh harap semoga jasa kebaikan mereka diterima Allah SWT,
dan tercatat sebagai amal shalih. Akhirnya, karya ini penulis suguhkan kepada
segenap pembaca, dengan harapan adanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif
demi perbaikan. Semoga karya ini bermanfaat dan mendapat ridho Allah SWT.

Tulungagung, 30 Mei 2015
Penulis

Rahayu Duwi Mahar Diani
3223113077

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Sampul Luar | |
| Halaman Sampul Dalam..... | |
| Halaman Persetujuan | i |
| Halaman Pengesahan..... | ii |
| Surat Pernyataan Keaslian Tulisan..... | iii |
| Halaman Motto..... | iv |
| Halaman Persembahan | v |
| Kata Pengantar..... | vi |
| Daftar Isi..... | viii |
| Daftar Gambar | xi |
| Daftar Tabel..... | xii |
| Daftar Lampiran | xiii |
| Abstrak Indonesia..... | xiv |
| Abstrak Inggris | xv |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Kegunaan Penelitian | 10 |

| | | |
|----------------|---|----|
| | E. Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian | 10 |
| | F. Penegasan Istilah | 11 |
| | G. Sistematika Skripsi | 13 |
| BAB II | : LANDASAN TEORI | |
| | A. Motivasi Kerja | 14 |
| | B. Gaya Kepemimpinan | 27 |
| | C. Kinerja | 42 |
| | D. BPRS | 48 |
| | E. Penelitian Terdahulu..... | 49 |
| | F. Kerangka Pemikiran | 54 |
| | G. Hipotesis Penelitian | 56 |
| BAB III | : METODE PENELITIAN | |
| | A. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 57 |
| | B. Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian | 58 |
| | C. Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukurannya..... | 59 |
| | D. Teknik Pengumpulan Data | 62 |
| | E. Teknik Analisis Data | 63 |
| BAB IV | : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Diskripsi Obyek Penelitian..... | 67 |
| | B. Hasil Penelitian..... | 71 |
| | C. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 85 |
| BAB V | : PENUTUP | |
| | A. Kesimpulan | 90 |

| | |
|----------------------|-----|
| B. Saran | 91 |
| Daftar Rujukan | xvi |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 70 |
| Gambar 4.2 Normal P-P Plots untuk X1 (motivasi kerja)..... | 79 |
| Gambar 4.3 Normal P-P Plots untuk X2 (gaya kepemimpinan otoriter)..... | 79 |
| Gambar 4.1 Normal P-P Plots untuk X3 (gaya kepemimpinan demokratik)..... | 80 |
| Gambar 4.1 Normal P-P Plots untuk Y (kinerja karyawan)..... | 80 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 pemegang Saham..... | 69 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis kelamin..... | 71 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan masa kerja..... | 72 |
| Tabel 4.4 Deskripsi data X1 (motivasi kerja)..... | 73 |
| Tabel 4.5 Deskripsi data X2 (gaya kepemimpinan otoriter)..... | 74 |
| Tabel 4.6 Deskripsi data X3 (gaya kepemimpinan demokratik..... | 75 |
| Tabel 4.7 Deskripsi data Y (kinerja karyawan)..... | 76 |
| Tabel 4.8 Rekapitulasi hasil kuesioner karyawan..... | 77 |
| Tabel 4.9 Reliabilitas..... | 78 |
| Tabel 4.10 Rekapitulasi hasil pengujian analisis <i>Spearman's Rho</i> | 81 |
| Tabel 4.11 Kriteria interpretasi koefesien korelasi..... | 82 |
| Tabel 4.12 Kriteria interpretasi koefesien korelasi..... | 83 |
| Tabel 4.13 Kriteria interpretasi koefesien korelasi..... | 84 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Data Mentah Sebelum Diolah xvii
2. Lampiran 2 Hasil Uji SPSS..... xviii
3. Lampiran 3 Kartu Kendali Bimbingan dan Catatan.....xxvii
4. Lampiran 4 Biodata Penulis.....xxviii

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Tanmiya Artha Kediri” ini ditulis oleh Rahayu Duwi Mahar Diani, 3223113077, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung dibimbing oleh Dr. Nur Aini Latifah, S.E,MM.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh mulai banyaknya BPRS yang berdiri ditengah air dapat dipahami sebagai fenomena yang menggembirakan. Namun demikian terdapat permasalahan yaitu terkait dengan sumber daya manusia yang kurang memadai, agar lembaga ini mampu berkembang ditengah persaingan bisnis. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah lembaga keuangan tidak hanya memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para nasabah maupun calon nasabahnya. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawan. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Tanmiya Artha Kediri (2) untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Tanmiya Artha Kediri (3) untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratik 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, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan pada taraf signifikansi 0,016 sedangkan signifikansi yang digunakan adalah 5%, (2) variabel gaya kepemimpinan otoriter mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan memiliki hubungan pada taraf signifikansi 0,002 sedangkan signifikansi yang digunakan adalah 5%, (3) variabel gaya kepemimpinan demokratik tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja karyawan memiliki hubungan pada taraf signifikansi 0,788 sedangkan signifikansi yang digunakan 5%.

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

ABSTRACT

Thesis with the title "Relationship between Work Motivation and Leadership Style with Employee Performance PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Tanmiya Artha Kediri "was written by Rahayu Duwi Mahar Diani, 3223113077, Faculty of Economics and Business Islam, Islamic Banking Department, State Islamic Institute Tulungagung guided by Dr. Nur Aini Latifah, S.E, MM.

This research is motivated by the start number BPRS standing ground water can be understood as an exciting phenomenon. However, there are issues that related to human resources insufficient, so that this institution is able to thrive amid the competition of business. In achieve competitive advantage, a financial institution not only has innovation in product development, but also must ensure the quality of its resources in order to provide satisfactory services to customers and prospective customers. In order to improve the quality of human resources should have a good management of employees. The management should be supported by employee discipline in following the rules and programs of development and management of human resources that have been set by the agency.

The purpose of this study were (1) To determine the relationship between work motivation and performance of employees at PT. BPRS Tanmiya Artha Kediri (2) to determine the relationship between authoritarian leadership style with the performance of employees at PT. BPRS Tanmiya Artha Kediri (3) to determine the relationship between the democratic leadership style with the performance of employees of PT. BPRS Tanmiya Artha Kediri. The data used in this study are primary data, is by spreading the questionnaire to the respondent. In this study, using a method of analysis of data reliability test and Spearman's rho correlation test.

From the results of correlation Spearman's rho can be concluded that, (1) the variable motivation to work has a significant connection with the performance of employees, it can be seen that the work motivation and performance of employees have a relationship at a significance level of 0.016, while the significance used was 5%, (2) variable mempunyai authoritarian leadership style is a significant correlation with the performance of the employee, it is known that kepemimpinan authoritarian style has a relationship with the employee's performance at a significance level of 0.002, while the significance used was 5%, (3) a democratic leadership style variable has no significant relationship with the employee's performance, it can be seen that the democratic leadership style with the performance of the employee has a relationship at a significance level of 0.788 while the 5% significance used.

Keywords: work motivation, authoritarian leadership style, democratic leadership style, and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Namun demikian, bukan berarti proses ini berjalan mulus. Banyak permasalahan penting yang perlu segera dipecahkan untuk dicari solusinya. Di antara permasalahan-permasalahan itu antara lain terkait dengan sumber daya manusia yang kurang memadai, agar lembaga ini mampu berkembang di tengah persaingan bisnis.

Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah lembaga keuangan tidak hanya memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para nasabah maupun calon nasabahnya. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Berdirinya BPR Islam di Indonesia selain didasari oleh tuntutan bermuamalah secara Islam yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat Islam di

Indonesia, juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan keuangan, moneter, perbankan secara umum. Secara khusus adalah mengisi peluang terhadap kebijaksanaan yang membebaskan bank dalam penetapan tingkat suku bunga (*rate interest*), yang kemudian dikenal dengan bank tanpa bunga. Tujuan operasionalisasi BPR Islam adalah meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat islam terutama kelompok masyarakat ekonomi lemah yang pada umumnya berada di daerah pedesaan, dan membina ukhuwah islamiyah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka peningkatan pendapatan per kapita menuju kualitas hidup yang memadai.¹

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. Dukungan dan kepercayaan seluruh masyarakat regulasi yang kondusif bagi pelaksanaan operasional BPR Syariah dan peran aktif semua pihak sangat diharapkan dalam memajukan BPR Syariah.²

Sejarah Islam telah membuktikan pentingnya masalah kepemimpinan setelah wafatnya baginda Rasulullah SAW, para sahabat telah memberi penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat Islam. Umat Islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin. Sayyidina Umar r.a pernah berkata, ” tiada

¹ Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-lembaga Terkait*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002),hal. 119

² Ahmad Rodoni, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim,2008), hal.39

Islam tanpa jamaah, tiada jamaah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat”.

Firman Allah dalam Al-qur’an yang menjelaskan tentang kepemimpinan, yang menunjukkan ketaatan kepada ulil amri (pemimpin) harus dalam rangka ketaatan kepada Allah SWT, yaitu:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya:

“Hai orang-orang beriman, ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasul-Nya, dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-qur’an) dan Rasul-Nya (Hadist), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S. An-nisa :59)³

Sedangkan ayat lain yang menjelaskan tentang pentingnya sebuah kepemimpinan adalah sebagai berikut:

يٰۤاٰوْدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰمُرُ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ



Artinya:

³ DEPAG RI, Al-Qur’an dan Terjemah. Surat An-Nisaa ayat 59

“Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”(Q.S.Shad:26)⁴

Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seorang manager dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

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, demokratik 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

⁴ DEPAG RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, Surat Shad ayat 26

meningkatkan kinerja kayawannya. Pada hakikatnya seseorang dapat disebut pimpinan jika dia dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu.⁵

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.⁶

Motif seringkali dirumuskan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau bisikan hati (*impulse*) dalam diri individu. Tujuan berada diluar diri individu yang seringkali menunjuk kepada harapan (*hoped for*) mendapat hadiah (*reward*) atas motif yang diarahkan. Tujuan oleh para ahli psikologi sering disebut insentif. Manager yang berhasil dalam memberikan motivasi kepada bawahannya adalah manager yang sering menyediakan lingkungan yang sesuai dengan tujuan yang ada untuk pemuasan kebutuhan. Setiap individu memiliki beragam kebutuhan. Seluruh kebutuhan tersebut berkompetisi untuk melahirkan perilakunya.⁷ Perilaku individu itu hakikatnya ditentukan oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya adalah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar individu itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

⁵ Yayat M. Herujito, Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: PT Gramedia, 2001), hal. 179

⁶ Mifta Thoha, Perilaku Organisasi. (Jakarta: PT Rajagrafindo, 2008), hal. 206

⁷ B. Siswanto, Pengantar Manajemen. (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2005) hal 120

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

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.⁹ Dengan demikian, kinerja karyawan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana

⁸ Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta:Sinar Grafika Offset, 2008)hal120

karyawan tersebut bekerja. performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Kinerja karyawan menjadi masalah yang cukup penting dan menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi kelangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Adapun guna mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi, faktor-faktor yang perlu diperhatikan, antara lain faktor motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tempat mereka bekerja. Seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu tindakan karena mereka memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi, dalam hal ini adalah rasa keadilan yang harus didapatkan dari tindakannya yaitu menerima gaji. Ada cara untuk memotivasi kerja karyawan agar berprestasi dengan baik, yaitu adanya energi atau kekuatan yang mendorong individu juga mengendalikan perilaku untuk mencapai tujuan, dan adanya fungsi mengarahkan perilaku kekuatan luar/ eksternal seperti gaya kepemimpinan.

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.

BPR Syariah Tanmiya Artha merupakan BPR Syariah pertama di kota Kediri yang berdiri pada 24 April 2008 dengan akta pendirian oleh Notaris Sudiarti Budiono,

SH dan bertempat di Jl. HOS. Cokroamioto No. 19 Kediri. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri harus sangat baik secara kualitas, untuk meningkatkan kualitas BPR Syariah salah satunya adalah melalui sumber daya manusianya. Agar karyawan melakukan kinerja dengan baik dan memuaskan, maka dibutuhkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dari pimpinan untuk karyawan atau bawahannya.

Berdasar pada latar belakang diatas, maka kinerja karyawan sangat menarik untuk diteliti dengan mengaitkan faktor motivasi dan kepemimpinan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk memberi judul “**Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri**”.

B. 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?

C. 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.

D. Kegunaan 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.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai baan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti dan lokasi penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Obyek penelitian ini adalah manager dan para karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri.
- b. Penelitian ini hanya dibatasi pada motivasi karyawan (*teori motivasi Maslow's*) dan gaya kepemimpinan menurut teori Ronald Lipit dan Rapl K.With (*otoriter dan demokratis*) yang mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri

F. Penegasan Istilah

Selanjutnya untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan istilah-istilah dalam penelitian ini serta memahami pokok uraian, maka penulis mengemukakan pengertian dari judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Manager terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri”.

a. Secara konseptual

- 1) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan tujuan tertentu.¹⁰

2) Gaya kepemimpinan

Gaya adalah kesanggupan untuk berbuat, sikap dan tingkah laku untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan.¹¹

3) Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.¹²

b. Secara operasional

Hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri yaitu menganalisis ketekaitan antara motivasi dan gaya kepemimpinan yang berdampak kepada kinerja karyawannya di BPRS Tanmiya Artha Kediri.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, yaitu:

¹⁰ http://kamusbahasaIndonesia.org/motivasi_kerja.diakses 8 Januari 2015

¹¹ <http://kamusbahasaIndonesia.org/gayakepemimpinan.diakses> 8 Januari 2015

¹² <http://kamusbahasaIndonesia.org/kinerja.diakses> 8 Januari 2015

Bab I mengemukakan paparan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi operasional, sistematika skripsi.

Bab II Landasan teori mengkaji tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, BPRS , kerangka penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode penelitian mengemukakan kajian tentang pendekatan dan jenis pendekatan, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, analisis penelitian.

Bab IV Laporan hasil penelitian mengemukakan data-data tentang profil dan objek penelitian, pemaparan data, analisis data, interpretasi data, dan pembahasan.

Bab V Penutup mengemukakan ukajian tentang kesimpulan dan saran yang diperlukan.

Bagian akhir skripsi ini memuat daftar rujukan, lampiran-lampiran yang diperlukan untuk meningkatkan validitas isi skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. 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.¹³ 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.¹⁴

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.¹⁵ Manager yang tidak bermotivasikan kemajuan akan menemui kesulitan untuk memberikan motivasi kepada orang lain.

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang biasanya meliputi hal-hal berikut:

1) Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan (*Recognition*)

¹³ B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2005) hal 119

¹⁴ Ibid., hal.127

¹⁵ George R.Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012)hal.130

Penghargaan, pengakuan (*Recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3) Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumoso handarbeni* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggungjawab.

5) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6) Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.¹⁶

Berikut adalah beberapa teori yang paling dikenal, yaitu:

1) Teori Abraham H. Maslow

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.

¹⁶ B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2005) hal 123

- 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 nonmateriil.

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 social 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.¹⁷

Maslow's Need Hierarchy Theory ini mempunyai kebaikan dan kelemahan, yaitu sebagai berikut:

Kebaikannya:

1. Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (materiil dan nonmaterial) dan bobotnya bertingkat-tingkat pula;
2. Manager mengetahui bahwa seseorang berperilaku/bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (materiil dan nonmaterial) yang akan memberikan kepuasan baginya;
3. Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya, seseorang yang berkedudukan rendah (social ekonomi lemah) cenderung dimotivasi oleh materiil, sedangkan orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh nonmaterial;
4. Manager akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat kerja bawahannya.

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005),hal.104

Kelemahannya:

1. Menurut teori ini manusia itu adalah bertingkat-tingkat atau hierarki, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkannya tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu merupakan siklus.

2. Walaupun teori ini sangat populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya, karena Maslow's mengembangkannya hanya pada dasar pengamatannya saja.¹⁸

2) *Teori Herzberg*

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong prestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti sumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan

¹⁸ Ibid., hal. 107

rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan *teori Herzberg* ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekarayaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

3) *Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi*

Menurut model ini, motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pula faktor-faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat bekerja
- d) Situasi lingkungan pada umumnya
- e) Sistem imbalan yang berlaku dan cara peneraannya

Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.¹⁹

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja atau berprestasi tercermin secara langsung dalam upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau mungkin juga sebaliknya, kinerja paling tidak ada dua faktor yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi kinerja. Pertama, karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menggerakkan tugasnya dengan baik. tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin terdapat kinerja yang baik. Faktor kedua adalah persepsi karyawan yang bersangkutan mengenai bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja. Diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari individu dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. Persepsi bagaimana harus dikerjakan, ini jelas dapat sangat berbeda mengenai kecermatannya, dan ketika terdapat persepsi yang salah, kinerja akan rendah meskipun upaya dan motivasi mungkin tarafnya tinggi.

B. 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.

¹⁹ Sondang P. Siagaan. manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) hal.287

- 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).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi yang kompleks melaksanakan fungsi konstruktif atau perubahan adaptif melalui tiga subproses yang dapat digambarkan sebagai berikut :

- a) Menetapkan arah

Yakni mengembangkan suatu visi masa depan, sepanjang itu melakukan strategi untuk melahirkan perubahan-perubahan yang dibutuhkan untuk mencapai visi.

b) Mengarahkan orang-orang

Mengkomunikasikan cara untuk bekerja sama yang dibutuhkan sehingga dapat menciptakan kesatuan pengertian tentang visi dan dilaksanakan untuk pencapaiannya.

c) Memotivasi dan memberi inspirasi

Menjaga orang-orang agar bergerak kearah yang benar.

Menurut Pandji Anoraga et al. dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, kemampuan mempengaruhi orang lain merupakan inti dari kepemimpinan dan untuk dapat mempengaruhi orang lain, manajer perlu mengetahui beberapa strategi, antara lain :

- a) Menggunakan fakta dan data untuk mengemukakan argumen dan alasan yang logis.
- b) Bersikap bersahabat dan mendukung upaya yang baik dalam perusahaan.
- c) Memobilisasi atau mengaktifkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan.
- d) Melakukan negosiasi.
- e) Menggunakan perdebatan langsung atau kalau terpaksa menggunakan paksaan.
- f) Memperoleh dukungan dari atasan atau orang yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi dalam organisasi.
- g) Memberikan sanksi dan hukuman terhadap perilaku yang menyimpang.²⁰

Selain pemimpin dalam suatu organisasi/perusahaan, dikenal juga manajer.

Menurut Moekijat, manajer adalah seseorang dalam suatu organisasi yang

²⁰ Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008)hal.63-64

bertanggung jawab atas hasil kerja seorang bawahan atau lebih. Manajer dibebani dengan suatu unit kerja. Adapun suatu unit kerja adalah suatu kelompok yang diorientasikan kepada tugas dalam suatu organisasi yang mencakup manajer dan orang-orang bawahannya langsung. Selanjutnya, Moekijat menjelaskan bahwa fungsi manajer terdiri dari:

a) Perencanaan

Pemilihan tujuan-tujuan dan pengarahan-pengarahan yang akan datang dan penentuan cara-cara pencapaiannya.

b) Pengorganisasian

Penyusunan sumber daya manusia dan fisik yang produktif.

c) Penyusunan tenaga kerja

Penemuan, pemilihan, pengerjaan, dan pemeliharaan masukan-masukan sumber daya manusia.

d) Pengarahan

Pembimbingan dan pengawasan kegiatan-kegiatan kerja dari orang-orang.

e) Pengawasan

Pemantauan pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan tindakan pembetulan (koreksi).

Model kepemimpinan kontijensi berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang

menyenangkan itu diterangkan oleh Fiedler dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris seperti berikut;

- a. Hubungan pemimpin-anggota (pemimpin diterima oleh pengikutnya)
- b. Derajat dari struktur tugas (tugas ditentukan secara jelas)
- c. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat wewenang formal.

Mengenai gaya kepemimpinan seorang pemimpin, Ronald Lipit dan Rapl K.

With hanya ada 3 tipe kepemimpinan yang disebutnya 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.²¹

Berkaitan dengan tipe kepemimpinan tersebut, Schein sependapat dengan Kets de Vries dan Miller yang membagi gaya kepemimpinan berdasarkan *Psychodynamic* dalam lima gaya sebagai berikut :

a) Gaya Paranoid

Gaya seorang pemimpin yang selalu merasa curiga dan tidak percaya terhadap orang lain. pemimpin semacam ini asyik dengan inteligensia dan aktivitas kontrol, kekuatan tersentralisasi, reaktif dengan pengembangan strategi, mempunyai

²¹ Ibid,hal187

kewaspadaan tinggi baik ke dalam maupun keluar, menekankan diversifikasi, sinis, konservatif, dan perhatian.

b) *Gaya kompulsif* (mendorong)

Gaya seorang pemimpin yang takut terhadap kejadian-kejadian yang tidak diharapkan dan tidak mengawasi hal-hal yang bisa berakibat terhadap organisasi, mengarah pada keasyikan kompulsif yang detail, perfeksionisme, mengutamakan masalah ritual, hierarkis yang ketat, hati-hati dalam berpikir, kaku dalam mengimplementasikan strategi.

c) *Gaya dramatik*

Gaya seorang pemimpin yang banyak memerlukan perhatian orang, asyik dengan kepentingan diri sendiri pernyataan emosi yang berlebihan, senang dengan aktivitas dan kegembiraan, mengeksploitasi orang lain, dangkal dan sering berani mengambil keputusan dan resiko tinggi, tidak jelas struktur organisasi atau proses perubahan program tidak tetap dan ambisius.

d) *Gaya depresif*

Gaya seorang pemimpin yang kurang berpengharapan, kurang percaya diri, mengarah pada pasif total, konservatifme ekstrim, mempunyai tendensi birokratis terhadap lingkungan.

e) *Gaya schizoid*

Gaya seorang pemimpin berdasarkan perasaan bahwa dunia tidak menyediakan banyak jalan kepuasan dan kebanyakan interaksi akhirnya tidak jalan, mengarah pada kevakuman kepemimpinan. Pemimpin tidak mengarahkan dan tidak pula

mendelegasikan wewenang tetapi menangani sendiri. Tidak menaruh perhatian kepada pemasaran produk yang bisa dikembangkan.

Tipe-tipe patologi gaya kepemimpinan diatas menggambarkan secara jelas bagaimana kekuatan budaya suatu kelompok dibentuk melalui personalitas (karakteristik) pendiri kelompok tersebut.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Malayu S.Hasibuan adalah sebagai berikut:

a) Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b) Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c) Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar.

e) Kepemimpinan demokratik

Kepemimpinan demokratik menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua ini, terutama penekanan pada rasa tanggungjawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

Kepemimpinan manajerial sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan seorang manager yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seorang manager dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain bekerja. Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.²²

Kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang

²² Yayat Herujito, *Dasar-dasar manajemen*, (Jakarta: PT Gramedia), hal.179

harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tingkat produktivitas kerja yang ingin direalisasikan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain belum tentu sama. Namun demikian, tidak mustahil terdapat kesamaan. Hal ini tergantung pada kompleksitas organisasi.

C. Kinerja

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut :

- a) Stoner, 1978 dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- b) Benardin dan Russel, 1993 (dalam bukunya Achmad S. Rubby) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hail yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- c) Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- d) Prawiro Suntoro, 1999 (dalam buku Merry Dandian Panji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Dari empat definisi diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.

- b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- c) Pencapaian kerja organisasi.
- d) Periode waktu tertentu.²³

Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.²⁴ Pengertian yang menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representative, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta tau diharapkan orang lain. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja adalah sesuatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.²⁵

Kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggung jawab tau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebaian akan menjadi milik orang lain. Oleh karena itu, pengarahan dari pimpinan suatu organisasi akan menjadi penting dalam

²³ Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (jakarta: SinarGrafika Offset, 2008)hal.121

²⁴ John Whitmore, *Coaching for Performance; Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto,(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,1997),hal.104

²⁵ Ibid.,hal.108

rangka mengoptimalkan potensi seseorang. Pengarahan pimpinan misalnya dalam bentuk memerintah, menuntut, memberikan instruksi, membujuk dengan ancaman-ancaman yang jelas atau tersembunyi, tidak bisa menghasilkan kinerja optimum yang tahan lama, walaupun mungkin bawahan bisa menjalankan pekerjaan itu.

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.²⁶ 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

²⁶ Id.wikipedia.org/wiki/kinerja. Diakses 8 Januari 2015

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.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan organisasi-organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan baik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan peningkatan prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

a) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier yang harus diteliti

b) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan memungkinkan karyawan, manager, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi

c) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya

d) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu

e) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

f) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia

g) Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat

h) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosis kesalahan-kesalahan tersebut

i) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi

j) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial, atau masalah-masalah pribadi lainnya²⁷

D. BPR Syariah

1. Pengertian BPR Syariah

Bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) sebagai salah satu lembaga keuangan perbankan syariah, yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalah islam. BPR Syariah didirikan sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan keuangan, moneter, dan perbankan secara umum, dan secara khusus mengisi peluang terhadap kebijaksanaan bank konvensional dalam penetapan tingkat suku bunga (*rate of interest*), yang selanjutnya BPR Syariah secara luas dikenal sebagai system perbankan bagi hasil atau system perbankan islam.²⁸

BPR Syariah berdiri berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah (PP) No.72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil. Pada pasal 1 (butir 4) UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas UU No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan, disebutkan bahwa BPR Syariah adalah Bank yang pelaksanaan kegiatan usaha berdasarkan prinsip

²⁷ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000),hal.173

²⁸ Ahmad Rodoni, Abdul Hamid, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim,2008), hal.38

syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²⁹

Pelaksanaan BPR yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah selanjutnya diatur menurut surat Keputusan Direktur Bank Indonesia No. 32/36/KEP/DIR/1999 tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah. Dalam hal ini, secara teknis BPR Syariah diartikan sebagai lembaga keuangan sebagaimana BPR Konvensional, yang operasinya menggunakan prinsip syariah terutama bagi asil.³⁰

2. Tujuan BPR Syariah

Adapun tujuan yang dikehendaki dengan berdirinya BPR Syariah adalah:³¹

- a. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat islam, terutama masyarakat golongan ekonomi lemah yang pada umumnya berada di daerah pedesaan.
- b. Menambahkan lapangan kerja terutama tingkat kecamatan, sehingga dapat mengurangi arus urbanisasi.
- c. Membina semangat ukhuwah islamiyah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan per kapita menuju kualitas hidup yang memadai.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Endah A., dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan

²⁹ Ahmad Kamil, Fauzan, *Kitab Undang-Undang Hukum Perbankan dan Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2007)

³⁰ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: EKONOSIA, 2005), hal.83

³¹ Ibid., hal.84

Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tulungagung” di Universitas Tulungagung pada tahun 2008, rumusan masalah : (1) Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tulungagung?, (2) Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tulungagung?.³² Hasil penelitian: penelitian ini menggunakan survei. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier bergandadengan menggunakan bantuan SPSS 13 for windows. Berdasarkan hasil yang ditemukan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah saya akan meneliti korelasi / hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nony Ayu Damsya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Manajemen PT. Indra Karya Cabang-1 Malang)” di Universitas Negeri Malang pada tahun 2009. Rumusan Masalah: (1) Bagaimana kondisi kepemimpinan manajer serta motivasi kerja karyawan (persero) PT. Indra Karya Cabang 1 Malang?, (2) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinandirektif, suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (persero) PT. Indra Karya Cabang 1 Malang?, (3) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan terhadap

³² Rizki Endah A., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi,2008)

motivasi kerja karyawan (persero) PT Indra Karya Cabang 1 Malang?, (4)Manakah yang lebih berpengaruh dominan antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap motivasi kerja karyawan (persero) PT Indra Karya Cabang 1 Malang?. Hasil Penelitian: (1)Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan direktif (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (2)Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan suportif (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (3)Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan partisipatif (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), (4)Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X3) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).³³ Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah saya meneliti tentang hubungan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Misri Astuti yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi Kerja Karyawan BMT Syariah Pare” di STAIN Kediri pada tahun 2009. Rumusan masalah: (1)Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan BMT Syariah Pare?. Hasil Penelitian: dengan menggunakan rumus product moment menunjukkan korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat. Sedangkan berdasarkan analisis regresi yang digunakan menunjukkan

³³ Nony Ayu Damsya, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Manajemen PT. Indra Karya Cabang-1 Malang)*, (Malang: Skripsi, 2009)

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat.³⁴ Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah saya tidak hanya meneliti gaya kepemimpinan dan motivasi, tetapi juga kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusdan Arif, dengan judul penelitian : “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Karyawan (studi pada PT Bank Mega Cabang Semarang)” di Universitas Diponegoro Semarang pada tahun 2010, Hasil Penelitian : (1)Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti secara signifikan sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil daripada 0,05. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat, sesuai dengan H2 : kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2)Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan signifikan sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil daripada 0,05. Artinya apabila budaya organisasi lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sesuai dengan H1 : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3)Nilai koefisien determinasi sebesar 0,771, artinya 77,10% kinerja karyawan PT Bank Mega Cabang Semarang dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan. Sedangkan selebihnya 22,90 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.³⁵

³⁴ Misri Astuti , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi Kerja Karyawan BMT Syariah Pare* , (Kediri: Skripsi,2009)

³⁵ Rusdan Arif, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Karyawan (studi pada PT Bank Mega Cabang Semarang)*, (Semarang: Skripsi,2010)

Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah penelitian saya meneliti tentang kinerja karyawan dengan faktor motivasi dan gaya kepemimpinan.

Jurnal ilmiah yang ditulis oleh Eddy Madiono Sutanto yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo”. Rumusan masalah: Apakah Gaya Kepemimpinan yang Efektif di Toserba Mas?. Hasil Penelitian: (1) Pemimpin perusahaan Toserba Mas Sidoarjo menerapkan gaya kepemimpinan otokrasi (cenderung lebih mengutamakan terhadap peran yang diorientasikan pada pelaksanaan tugas semata). (2) Semangat dan kegairahan kerja rendah berkaitan erat dengan ketidakpuasan karyawan terhadap penerapan gaya kepemimpinan perusahaan. (3) Turunnya semangat dan kegairahan kerja mengakibatkan karyawan bekerja kurang efektif.³⁶ Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah bukan hanya terfokus pada gaya kepemimpinan yang efektif dan semangat kegairahan kerja karyawan akan tetapi motivasi yang diberikan pemimpin, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan korelasi spearman’s rho untuk menguji.

Jurnal ilmiah yang ditulis oleh Harry Murti, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”. Rumusan Masalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Kota Madiun?, (2) Apakah motivasi

³⁶ Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo”, jurnal *Manajemen dan Kewirausahaan*, tahun 2000

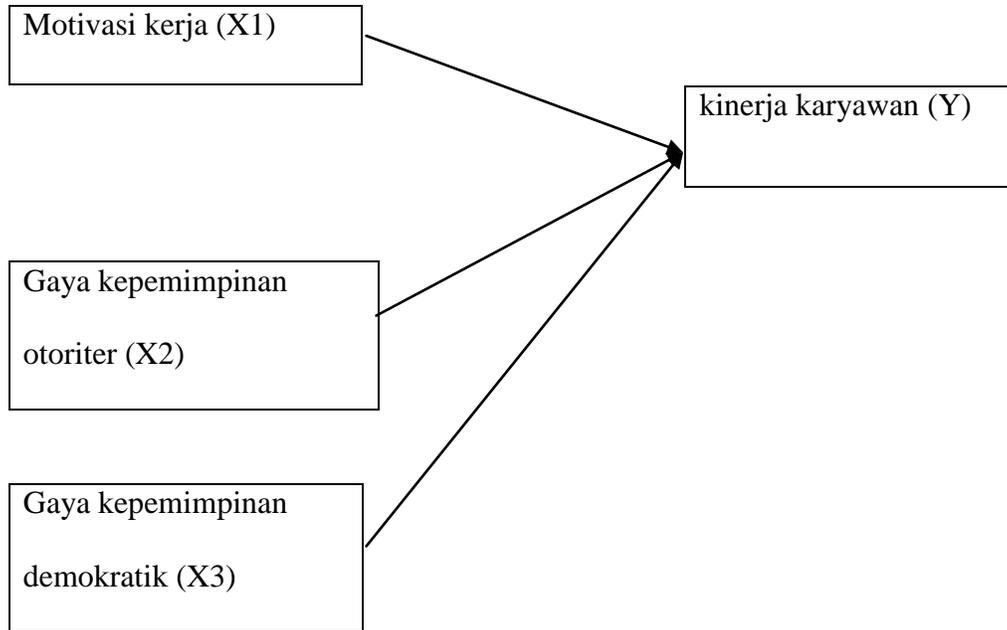
berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Madiun?, (3)Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Madiun?, (4)Apakah kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai?. Hasil Penelitian: (1)Motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, berimplikasi direktur PDAM Kota Madiun untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya. (2)Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai berimplikasi direktur PDAM Kota Madiun untuk bertahan dan terus berusaha meningkatkan pemberian faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.(4)Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, berimplikasi direktur PDAM Kota Madiun untuk mempertimbangkan penciptakan faktor-faktor pembentuk motivasi untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.³⁷ Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah yang akan saya teliti 3 variabel, yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

F. Kerangka Berfikir

Hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan di BPRS Tanmiya Artha Kediri. Variabel penelitiannya: motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan otoriter, dan (X2), gaya kepemimpinan demokratik(X3), kinerja karyawan (Y). rumusan masalahnya : (1) apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?; (2) apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan?; (3) apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan

³⁷ Hari Murti, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun", *jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Februari 2013

demokratik dengan kinerja karyawan?. Berikut dikemukakan kerangka berfikir penelitian dengan judul penelitian diatas.



Pola hubungan dalam kerangka berfikir penelitian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta kegairahan bersama. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan manager dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manager maka kinerja karyawan akan meningkat.

G. 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 demokratis 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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode adalah suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian adalah usaha untuk mencari sesuatu yang dilakukan dengan metode

tertentu, secara hati-hati, sistematis dan sempurna terhadap suatu permasalahan sehingga dapat terjawab. Jadi metode penelitian adalah cara untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap permasalahan.³⁸

1. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena dasar merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya³⁹. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.
2. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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.

B. Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi

12. ³⁸ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm.

³⁹ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras), hal. 99

Populasi adalah sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok penelitian.⁴⁰ Karakteristik populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri.

2. Sampling

Sampling adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati atau meneliti sebagian dari populasi sebagai obyek penelitian.⁴¹ Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil.⁴² Dengan jumlah karyawan sebanyak 15 orang.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari jumlah populasi yang diteliti. Dan sampel yang akan diteliti sebanyak 10% dari jumlah populasi.⁴³ Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebab keseluruhan anggota populasi memungkinkan untuk dijadikan sampel, karena jumlah karyawan sebanyak 15 orang

C. Sumber Data, Variabel, Data dan Pengukurannya

1) Sumber Data

⁴⁰ Muhammad, *metodologi Penelitian Ekonomi Islam : pendekatan kuantitatif*, (Yogyakarta: UPFE, UMY, 2005) hal. 97

⁴¹ Syamsudin, *Statistik Deskriptif*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2002, hal. 6

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 1999), hal. 74

⁴³ Suharsimi Arikunta, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) hal. 117

Sumber data adalah subyek dari mana asalnya data dapat diperoleh.⁴⁴ Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi sumber data dibedakan menjadi tiga macam, yaitu:

- a) Person yaitu sumber data yang menyajikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis melalui angket. Sumber data yang dalam hal ini adalah karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri.
- b) Place yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam atau bergerak, misalnya dalam penelitian ini adalah gedung BPRS dan seluruh sarana yang ada di BPRS Tanmiya Artha Kediri.
- c) Paper yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda yang berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol yang lain yang berada dalam dokumen berupa kertas.⁴⁵

Secara khusus sumber data tersebut meliputi:

- a) Responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan dari peneliti. Data tersebut diperoleh dari karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri.
- b) Dokumentasi yaitu segala dokumen-dokumen atau catatan-catatan dan arsip-arsip yang diperlukan.

2) Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian seorang peneliti harus menitikberatkan perhatiannya terhadap sesuatu yang akan diteliti, yakni obyek penelitian. Variable penelitian adalah segala sesuatu yang akan dijadikan obyek pengamatan dalam penelitian.⁴⁶

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴⁴ Ibid, hal 107

⁴⁵ Ibid, hal 109

⁴⁶ Ibid, hal 135

a) Variabel X, yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan yang mana dalam penelitian ini di bagi menjadi sub variabel sebagai berikut:

- Motivasi kerja (X1)
- Gaya kepemimpinan otoriter (X2)
- Gaya kepemimpinan demokratik (X3)

b) Variabel Y, yaitu kinerja karyawan.

3) Data

Data adalah bahan keterangan tentang suatu obyek penelitian.⁴⁷ Definisi tersebut sebenarnya mempunyai kemiripan dengan definisi informasi, maka data adalah suatu informasi tentang sebuah gejala yang harus dicatat atau ditulis.⁴⁸

a) Data primer

Data primer adalah data yang bersumber dari hasil wawancara terstruktur terhadap responden dengan menggunakan kuisisioner (daftar pertanyaan terstruktur).⁴⁹ Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari karyawan BPRS Tanmiya Artha sebagai subyek penelitian.

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari bahan bacaan.⁵⁰ Data ini biasanya dalam bentuk dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen BPRS Tanmiya Artha, seperti: sejarah singkat BPRS, visi dan

⁴⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), hal.123

⁴⁸ Ahmad Tanzeh, *Diktat Metodologi Penelitian*, (Tulungagung: STAIN, 2000), hal.27

⁴⁹ Ida Bagoes Mantra, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2004), hal. 130

⁵⁰ S. Nasution, *Metode Reseach "Penelitian Ilmiah"*, (Bandung: Jemmars,1991), hal. 185

misi BPRS, tujuan pendirian, struktur organisasi, sistem pengelolaan operasional dan produk-produk BPRS.

4) Pengukuran

Pengukuran adalah upaya untuk menghubungkan konsep dengan realita yang ada. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur skala likert dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan, obyek, orang ataupun kejadian. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor sebagai berikut:

Skor 1 : Sangat tidak setuju

Skor 2 : Tidak setuju

Skor 3 : Ragu-ragu

Skor 4 : Setuju

Skor 5 : Sangat setuju

Ciri khas skala likert ini adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh seorang responden, maka merupakan indikasi bahwa responden tersebut semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis.⁵¹

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Angket

⁵¹ Syofyan Siregar, Motode Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013) hal.25

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Pengumpulan data ini dengan memberikan angket kepada karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri.

2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.⁵² Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung kelapangan dan mencari data-data sekunder yang dimiliki PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, serta sejarah lembaga.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data yang berupa benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.⁵³

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dipahami untuk diinterpretasikan. Analisa deskriptif dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai data yang diamati agar bermakna dan komunikatif.⁵⁴ Proses

⁵² Hadari Nawawi. *Metode Penelitian Bidang Sosial*.(Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,2012)hal.106

⁵³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Bandung: Rineka Cipta,2002).hal 135

⁵⁴ Marzuki, *Metode Riset*. (Yogyakarta: UII,1991), hal.62

analisis data dilakukan mulai data diperoleh dari kegiatan penelitian hingga data disajikan untuk dapat dikomunikasikan.⁵⁵

Analisis data merupakan suatu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Baik yang berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengolahan data.

a. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ ⁵⁶.

Triton menyatakan jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable.

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Bandung: Rineka Cipta,2002), hal.128

⁵⁶ Arikunto, *prosedur ...* hlm 144-145

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

- r₁₁ = nilai variabel
- S_i = varians skor tiap-tiap item
- S_t = varians total
- K = jumlah item

b. Uji Normalitas

Dalam mendeteksi normalitas data ini, peneliti menggunakan pendekatan dengan kurva *P-P Plots*. Ketentuan pengujian ini adalah suatu variabel dinyatakan terdistribusi normal, apabila gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.⁵⁷

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi yang normal. Data yang mempunyai distribusi normal merupakan salah satu dilakukannya *Parametric-test*, untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal tentu saja analisisnya harus menggunakan *non parametric-test*. Menurut Santoso, uji normalitas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistic diterapkan.

c. Uji Korelasi *Spearman's Rho* (Rs)

⁵⁷ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hal.87

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa korelasi *Spearman's Rho* dengan menggunakan bantuan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Peneliti menggunakan analisa Korelasi *Spearman's Rho* karena dalam penelitian ini sampel datanya tidak lebih atau kurang dari 30 (sampel kecil), sehingga memenuhi asumsi non parametik.⁵⁸ Korelasi *Spearman's Rho* berfungsi untuk menentukan besarnya hubungan dua variabel (gejala) yang berskala ordinal atau tata jenjang. Biasanya data yang dianalisis merupakan angka yang berjenjang misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5. Angka-angka tersebut sebenarnya hanya symbol saja.⁵⁹

Analisis signifikansi hubungan (uji korelasi) ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih yang tidak menunjukkan hubungan fungsional (berhubungan bukan berarti disebabkan).⁶⁰

⁵⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2013) hal.381

⁵⁹ *Ibid.*, hal.380

⁶⁰ Agus Eko Sujianto *Aplikasi Statistik dengan SPSS Untuk Pemula*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2007) hal.38

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat BPR Syariah Tanmiya Artha

| | |
|---------------------------------|--|
| Nama Perusahaan | : PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri |
| Alamat Perusahaan | : Jl.Brawijaya, Ruko No.40-A/17 Kediri |
| Akta Pendirian | : Notaris Sudarti Budiono, SH. No.35 tanggal 24 April 2008 |
| Badan Hukum | : Perseroan Terbatas |
| Keputusan Menteri Hukum dan HAM | : No. AHU32194. AH.01.01 tahun 2008 |
| Berita Negeri RI | : No. 75 tanggal 16 September 2008 |
| Kep.Gubernur BI | : 10/46/Kep.GBI/2008 tentang Pemberian Izin Usaha PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri |
| TDP | : No. 13.11.1.65/00342 tanggal 9 Mei 2008 s/d Mei 2009 |
| NPWP | : 02.665.952.4.622.000 |

Menurut historis berdirinya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah suatu penjelmaan dari banyaknya lembaga keuangan seperti halnya Bank Pasar,

Lembaga Perkreditan Desa (LPD), Badan Kredit Desa (BKD), dan lain sebagainya. Dengan adanya lembaga keuangan tersebut muncullah pemikiran untuk mendirikan Bank Syariah yang bertaraf nasional dan Bank Syariah yang dimaksud adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang berdiri sekitar tahun 1992. Akan tetapi BMI mendapat kendala yaitu jangkauannya terbatas dalam wilayah-wilayah tertentu. Oleh karena itu, BPRS sangat diperlukan untuk mengatasi masalah keuangan masyarakat pada wilayah-wilayah tertentu.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat khususnya dalam masalah keuangan terutama di kota Kediri, maka berdirilah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) untuk pertama di kota Kediri, yang diprakasai oleh KH Anwar Iskandar dengan alasan ingin memiliki sebuah BPR yang bernuansa Islam, gagasan tersebut kemudian disebar luaskan kepada beberapa kerabat, keluarga, dan rekan diantaranya masuk dalam daftar pemegang saham pendiri.

Dari keputusan rapat pada saat itu KH Anwar Iskandar dan Bapak Rinto Harno memberikan nama untuk BPR yang dibentuk yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS Tanmiya Artha) terletak di Jl.Hos Cokroaminoto 19 Kediri-64114 RT/RW 011/001 Kelurahan Jamsaren Kecamatan Pesantren, dikarenakan masa kontrak pada kantor lama sudah berakhir maka dari itu BPR Syariah Tanmiya Artha tanggal 10 Maret 2013 resmi pindah di Jl.Brawijaya No.40/A17 Ruko Brawijaya Kediri.⁶¹

Tabel 4.1
Pemegang saham

⁶¹ Sumber data, Dokumen BPRS Tanmiya Artha Kediri,2015

| No. | Nama | Lembar | % |
|-----|------------------------------|--------|-----|
| 1. | Putri Septi Naulida Hasibuan | 600 | 60 |
| 2. | M. Zakky Rijjaludin | 200 | 20 |
| 3. | Ahmad Subakir | 200 | 20 |
| | Total | 1000 | 100 |

Sumber data : Dokumen PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri, 2015

2. Visi dan Misi PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri

Pendirian dan operasional PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri tidak hanya berbasis pada keuntungan (*profit oriented*), melainkan mempunyai visi dan misi, berikut visi, dan misi PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri:

Visi : "Berusaha menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang dipercayai oleh masyarakat dalam kegiatan usaha"

Misi : Meningkatkan manfaat dan kemaslahatan kegiatan ekonomi masyarakat, dan emberikan pelayanan yang mudah, cepat dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

3. Struktur Organisasi

Struktur atau bagan organisasi dibutuhkan untuk memberikan gambaran umum tentang operasional sehingga membantu tercapainya tujuan dari instansi terkait.

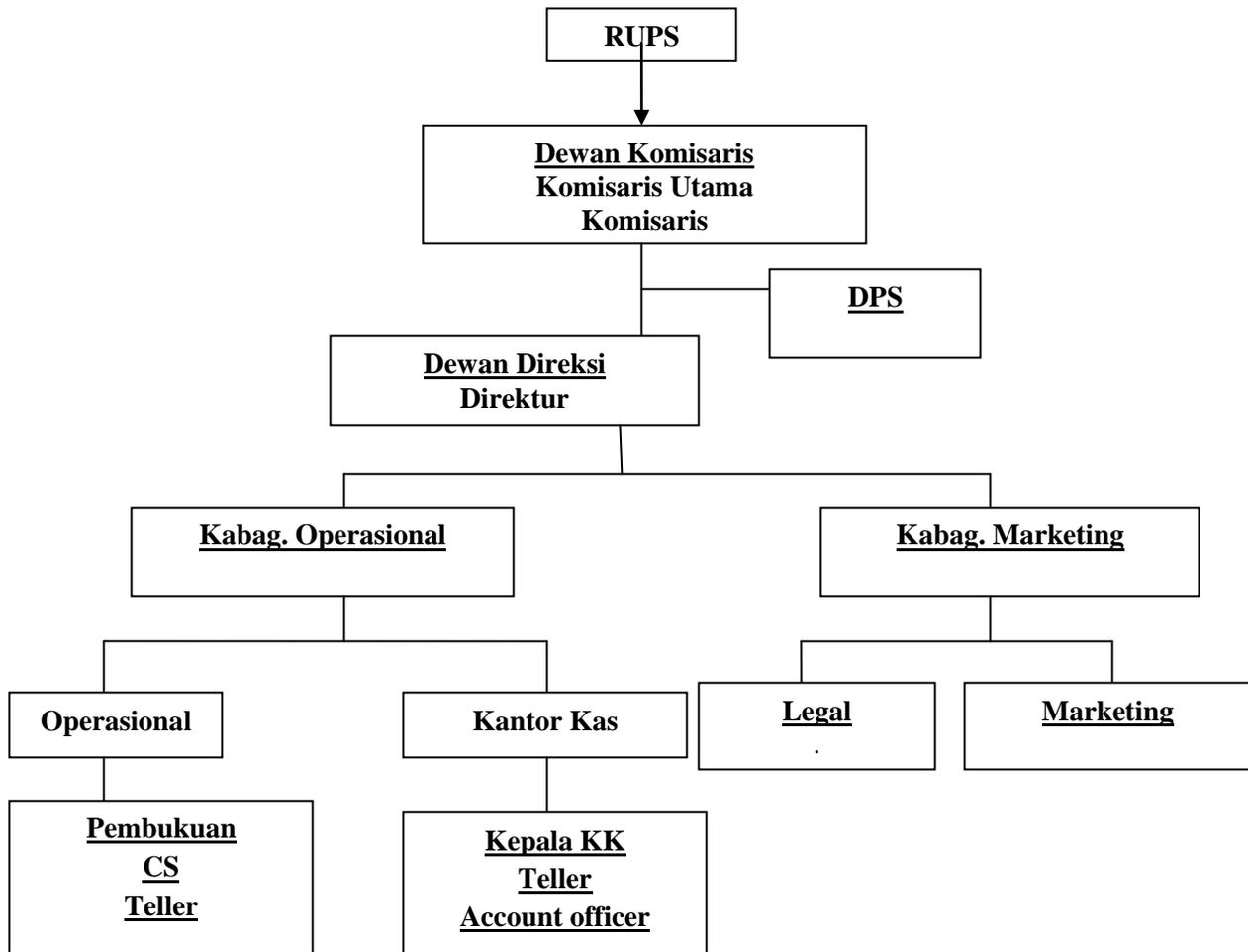
Dalam hal ini adalah PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri

Struktur organisasi sebagai berikut⁶²:

Gambar 4.1

⁶² Sumber data, Dokumen BPRS Tanmiya Artha Kediri

struktur organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Diskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang cara penarikannya dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yaitu 15 orang (responden) yang merupakan populasi dan sampel. Kuisisioner yang dibagikan terdiri dari 4 variabel yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan

otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan kinerja karyawan. Kuesioner yang penulis gunakan berupa pertanyaan-pertanyaan dengan disertai alternatif jawaban yang masing-masing alternatif jawaban telah diberi skor.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin :

Table 4.2

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis kelamin | Banyaknya responden | Presentase (%) |
|---------------|---------------------|----------------|
| Laki-laki | 8 | 53,3% |
| Perempuan | 7 | 46,7% |
| Total | 15 | 100% |

Sumber data primer diolah 2015

Table 4.3 menunjukkan mayoritas karyawan di BPR syariah Tanmiya Artha Kediri berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 8 orang atau 53,3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 46,7%. Jadi dapat disimpulkan karyawan yang banyak di BPR Syariah Tanmiya Artha adalah laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerjanya:

Table 4.3

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| Sangat setuju | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2% |
| Setuju | 6 | 6 | 3 | 3 | 1 | 5 | 0 | 2 | 1 | 4 | 30 | 20% |
| Ragu-ragu | 7 | 6 | 9 | 9 | 5 | 5 | 4 | 6 | 7 | 4 | 61 | 40,7% |
| Tidak setuju | 0 | 2 | 3 | 3 | 7 | 4 | 8 | 6 | 9 | 3 | 44 | 29,3% |
| Sangat tidak setuju | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 12 | 8% |

Sumber data: Data primer diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui akumulasi skor yang menjawab Sangat setuju sebanyak 3 atau 2%, Setuju sebanyak 30 atau 20%, Ragu-ragu sebanyak 61 atau 40,7%, Tidak setuju sebanyak 44 atau 29,3%, dan Sangat tidak setuju sebanyak 12 atau 8%.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa rata-rata jawaban dari setiap poin pertanyaan yang diisi oleh karyawan mengenai motivasi kerja di PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri adalah Ragu-ragu dengan total karyawan yang menjawab setiap pertanyaan mengenai motivasi kerja sejumlah 61 atau 40,7%.

2) Deskripsi Data X2 (gaya kepemimpinan otoriter)

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari responden pada variabel gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi data X2 (gaya kepemimpinan otoriter)

| Pengukuran | Banyaknya responden yang menjawab (X2) | | | | | | | | | | | |
|---------------|--|---|---|---|---|---|---|----|---|----|-------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total | % |
| Sangat setuju | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 9 | 6% |
| Setuju | 8 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 10 | 7 | 5 | 57 | 38% |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|-------|
| Ragu-ragu | 5 | 3 | 11 | 9 | 5 | 7 | 11 | 4 | 4 | 6 | 65 | 43,3% |
| Tidak setuju | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 4 | 19 | 12,7% |
| Sangat tidak setuju | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |

Sumber data :Data primer diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui akumulasi skor yang menjawab Sangat setuju sebanyak 9 atau 6%, Setuju sebanyak 57 atau 38%, Ragu-ragu sebanyak 65 atau 43,3%, Tidak setuju sebanyak 19 atau 12,7%, dan Sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa rata-rata jawaban dari setiap poin pertanyaan yang diisi oleh karyawan mengenai variabel gaya kepemimpinan otoriter di PT.BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri adalah Ragu-ragu dengan total karyawan yang menjawab setiap pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan otoriter sejumlah 65 atau 43,3%.

3) Deskripsi Data X3 (gaya kepemimpinan demokratik)

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari responden pada variabel gaya kepemimpinan demokratik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi data X3 (gaya kepemimpinan demokratik)

| Pengukuran | Banyaknya responden yang menjawab (X3) | | | | | | | | | | | |
|---------------|--|---|---|----|----|----|----|----|---|----|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total | % |
| Sangat setuju | 10 | 8 | 9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 19 | 12,7% |
| Setuju | 1 | 7 | 6 | 11 | 10 | 14 | 11 | 0 | 4 | 7 | 74 | 49,3% |
| Ragu-ragu | 4 | 0 | 0 | 4 | 3 | 1 | 2 | 15 | 7 | 6 | 48 | 32% |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Tidak setuju | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 4 | 2 | 9 | 6% |
| Sangat tidak setuju | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |

Sumber data : Data primer diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui akumulasi skor yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 atau 12,7%, Setuju sebanyak 74 atau 49,3%, Ragu-ragu sebanyak 48 atau 32%, Tidak setuju sebanyak 9 atau 6%, dan Sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa rata-rata jawaban dari setiap poin pertanyaan yang diisi karyawan mengenai gaya kepemimpinan demokratik di PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri adalah Setuju dengan total karyawan yang menjawab setiap pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan demokratik sejumlah 74 atau 49,3%.

4) Deskripsi Data Y (kinerja karyawan)

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi data Y (kinerja karyawan)

| Pengukuran | Banyaknya responden yang menjawab (Y) | | | | | | | | | | | |
|---------------|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total | % |
| Sangat setuju | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 0 | 32 | 21,3% |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| Setuju | 4 | 3 | 9 | 7 | 5 | 2 | 8 | 7 | 5 | 6 | 56 | 37,3% |
| Ragu-ragu | 4 | 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 7 | 5 | 49 | 32,4% |
| Tidak setuju | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 4 | 13 | 9% |
| Sangat tidak setuju | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |

Sumber data : Data primer diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui akumulasi skor yang menjawab Sangat setuju sebanyak 32 atau 21,3%, Setuju sebanyak 56 atau 37,3%, Ragu-ragu sebanyak 49 atau 32,4%, Tidak setuju sebanyak 13 atau 9%, dan Sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa rata-rata setiap poin pertanyaan yang diisi oleh karyawan mengenai kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri adalah Setuju dengan total karyawan yang menjawab setiap pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan sejumlah 56 atau 37,3%.

5) Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner

Berikut ini adalah rekapitulasi data-data hasil kuesioner tentang hubungan antara motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan otoriter (X2), dan gaya kepemimpinan demokratis (X3) yang merupakan variabel bebas serta data kinerja karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat yang disajikan dalam table berikut ini:

Table 4.8
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Karyawan

| Nomor Responden | X1 | X2 | X3 | Y |
|-----------------|------|------|------|------|
| | Skor | Skor | Skor | Skor |
| 1. | 35 | 42 | 38 | 45 |
| 2. | 38 | 39 | 40 | 43 |
| 3. | 39 | 39 | 38 | 42 |
| 4. | 40 | 38 | 35 | 39 |
| 5. | 36 | 37 | 33 | 38 |
| 6. | 32 | 35 | 30 | 34 |
| 7. | 37 | 35 | 32 | 36 |
| 8. | 39 | 40 | 32 | 37 |
| 9. | 27 | 39 | 25 | 29 |
| 10. | 26 | 40 | 27 | 32 |
| 11. | 36 | 30 | 37 | 42 |
| 12. | 30 | 30 | 34 | 32 |
| 13. | 36 | 34 | 35 | 40 |
| 14. | 38 | 35 | 30 | 35 |
| 15. | 33 | 40 | 39 | 34 |

Sumber data : Data primer diolah 2015

2. Analisis Data

a. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrument penelitian tersebut. Triton menyatakan jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Table 4.9

Reliabilitas

| Indikator | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| X1 (motivasi kerja) | 0,435 | Cukup Reliabel |
| X2(gaya kepemimpinan otoriter) | 0.795 | Reliabel |
| X3 (gaya kepemimpinan demokratis) | 0,799 | Reliabel |
| Y (kinerja karyawan) | 0,675 | Reliabel |

Sumber data: Data primer diolah, 2015

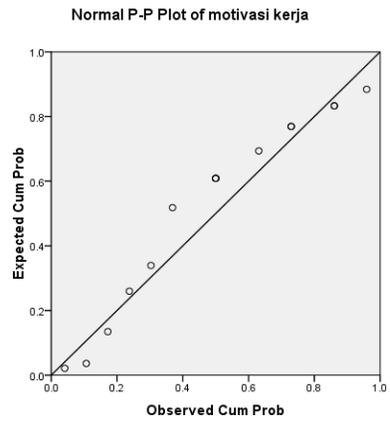
Berdasar *Reliability Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* dibawah 0,6 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi X1 (motivasi kerja) adalah cukup reliabel, dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi X2 (gaya kepemimpinan otoriter), X3 (gaya kepemimpinan demokratis), dan Y (kinerja karyawan) adalah reliabel.

b. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dengan menggunakan *normal P-P Plot*, dengan criteria suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal. Hasil dari pengujian *normal P-P Plots* dapat dilihat dibawah ini:

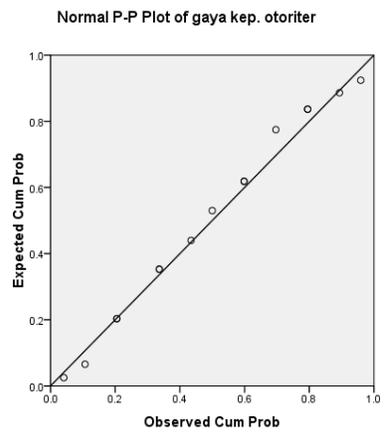
Gambar 4.2

Norma P-P Plots untuk variabel X1



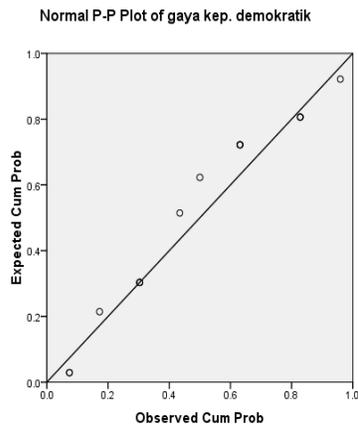
Sumber : Output SPSS, Data primer diolah,2015

Gambar 4.3
Normal P-P Plots untuk variabel X2



Sumber : Output SPSS, Data primer diolah, 2015

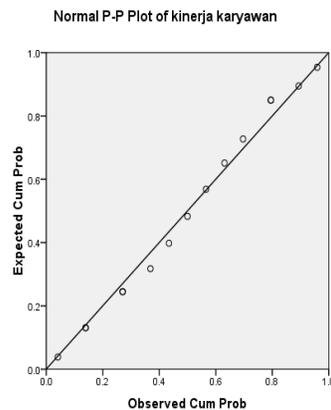
Gambar 4.4
Normal P-P Plots untuk variabel X3



Sumber : Output SPSS, data primer diolah, 2015

Gambar 4.5

Normal P-P Plots untuk Variabel Y



Sumber : Output SPSS, data primer diolah, 2015

Pada normalitas data dengan menggunakan Normal P-P Plots (Gambar 4.2 sampai dengan 4.5), dinyatakan terdistribusi mendekati normal. Suatu variabel dinyatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data

yang menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebaran titik-titik satu searah mengikuti garis diagonal.

c. Uji Korelasi

Setelah data berhasil dikumpulkan dan disusun dengan baik, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data-data tersebut untuk mengadakan terhadap hipotesis yang diujikan, hipotesis yang telah dirumuskan tersebut perlu diuji dengan menggunakan analisis korelasi, dalam hal ini menggunakan *Spearman's Rho*. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil perhitungan dari analisis korelasi *Spearman's Rho* dengan bantuan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) 16.00 for windows dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Rekapitulasi hasil pengujian
Analisis korelasi spearman's rho
Antara variabel bebas dengan variabel terikat

| Hubungan antar variabel | Koefisien korelasi | Signifikansi | Keterangan |
|-------------------------|--------------------|--------------|------------------|
| X1 – Y | 0,609 | 0,016 | Signifikan |
| X2 – Y | 0,726 | 0,002 | Signifikan |
| X3 – Y | 0,076 | 0,788 | Tidak signifikan |

Analisis data korelasi Nonparametik menggunakan *Spearman's Rho* dengan tingkat kepercayaan 5% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$)

Sumber Data : Data primer diolah, 2015

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 4.11
Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi⁶³

| 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 interpretasi yang kuat atau tinggi), maka interpretasinya adalah H_a yang berbunyi “ Ada hubungan yang signifikan antara

⁶³ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 184

motivasi kerja dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri”, diterima dan H_0 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 koefesien korelasi sebesar 0,726 pada taraf signifikansi 0,002 pada level (2-tailed)

Tabel 4.12

Kriteria Interpretasi Koefesien Korelasi⁶⁴

| Interval Koefesien | 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 koefesien korelasi antara variabel (X2) dengan variabel (Y) berada pada level 0,60 sampai dengan 0,799 (berada pada level interpretasi yang *kuat* atau *tinggi*), maka interpretasinya adalah H_a yang berbunyi “Ada hubungan yang signifikan

⁶⁴ *Ibid.*

antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri”, diterima dan H_0 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)

Tabel 4.13
Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi⁶⁵

| 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 korelasi antara variabel (X3) dengan variabel (Y) berada pada level 0,00 sampai dengan 0,199 (berada pada level interprestasi yang *sangat lemah* atau *sangat rendah*), maka interprestasinya 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.

⁶⁵ *Ibid.*

C. Pembahasan Hasil Penelitian

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

a) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Hubungan variabel motivas kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang diuji dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman's Rho* berdasarkan data-data kuesioner yang sudah disebarakan 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 (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang diuji dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman's Rho* berdasarkan data-data hasil kuesioner yang sudah disebarkan dan diolah sebagaimana yang sudah dipaparkan pada sub bab sebelumnya.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_2) 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 dmikian 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 demikratik (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 keputusan yang dibuat mungkin bukan merupakan keputusan yang terbaik.

- d) Hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang dominan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan melalui analisis korelasi *Spearman's Rho* maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan di BPRS Tanmiya Artha Kediri.

Dari analisis dan pembahasan diatas, variabel X (X1, X2, dan X3) yang paling dominan mempunyai korelasi yang signifikan dengan variabel Y adalah gaya kepemimpinan otoriter (X2). Hal ini terlihat dari hubungan yang dihasilkan oleh variabel tersebut.

BAB V

PENUTUP

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 demokratik dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratik tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT.BPR Syariah Tanmiya Artha Kediri. dalam hasil penelitian, peneliti menemukan tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratik 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 demokratik dengan kinerja karyawan. Disamping itu, gaya kepemimpinan demokratik 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 lain 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 RUJUKAN

- Anoraga, Panji. 2000. *Manajemen Bisnis*, Jakarta:PT Rineka Cipta
- Arif, Rusdan. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Karyawan (studi pada PT Bank Mega Cabang Semarang)*, Semarang: Skripsi
- Arikunta, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, Misri. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi Kerja Karyawan BMT Syariah Pare*, Kediri: Skripsi
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*,. Surabaya: Airlangga University Press
- Damsya, Nony Ayu. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Manajemen PT. Indra Karya Cabang-1 Malang)*, Malang: Skripsi
- Departemen pendidikan nasional. *Kamus besar Basaha Indonesia*. Jakarta: balai pustaka
- Endah A., Rizki. 2000. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tulungagung*, Tulungagung: Skripsi
- 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
- <http://kamusbahasaIndonesia.org/gaya> .diakses 8 Januari 2015
- <http://kamusbahasaIndonesia.org/hubungan>. diakses 16 Mei 2015

<http://kamusbahasaindonesia.org/kinerja> .diakses 8 Januari 2015

<http://kamusbahasaindonesia.org/motivasi> .diakses 8 Januari 2015

Id.wikipedia.org/wiki/kinerja. Diakses 8 Januari 2015

Kamil, Ahmad Fauzan. 2007., *Kitab Undang-Undang Hukum Perbankan dan Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana

Mantra, Ida Bagoes. 2004. *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Marzuki, 1991. *Metode Riset*. Yogyakarta: UII

Muhammad. 2005. *metodologi Penelitian Ekonomi Islam : pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: UPFE,UMY

Murti, Hari. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*”, jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi . diakses tanggal 16 Oktober 2014

Nasution, S. 1991. *Metode Reseach “Penelitian Ilmiah”*. Bandung: Jemmars

Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Rasjid, Sulaiman. 2007. *Fiqh Islam*. Bandung: Sinar Baru Algensindo

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

- Siregar, Syofyan. 2013. *Motode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siswanto, B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: PT Bumi Aksara
- Subagyo, P. Joko. 1991. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudarsono, Heri. 2005. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Deskripsi dan Ilustrasi*, Yogyakarta: EKONOSIA
- Sugiyono.1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D.*, Bandung: Alfabeta
- Sujianto, Agus Eko. 2007. *Aplikasi Statistik dengan SPSS Untuk Pemula*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Sumber data, Dokumen BPRS Tanmiya Artha Kediri,2015
- Sumitro, Warkum. 2002. *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-lembaga Terkait*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sutanto, Eddy Madiono. 2000. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*”, jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. diakses tanggal 16 Oktober 2014
- Syamsudin. 2002. *Statistik Deskriptif*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah
- Tanzeh, Ahmad. 2000. *Diktat Metodologi Penelitian*. Tulungagung: STAIN
- Tanzeh, Ahmad. 2003. *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras
- 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

KUISIONER PENELITIAN

A. PETUNJUK

1. Bapak/Ibu yang kami hormati, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuisisioner dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kuisisioner ini disebarakan dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi kami yang berjudul:
 “Hubungan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri”
2. Beri tanda centang (√) pada kolom yang telah tersedia dengan memilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

B. DATA RESPONDEN

1. No. Angket:(diisi oleh peneliti)
2. Tgl/bulan/tahun:.....
3. Jenis kelamin:L/P (coret yang tidak perlu)
4. Masa kerja:.....tahun

C. UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini. Hasil kuisisioner ini tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu. Ini semua hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

A. Motivasi Kerja (X1)

| No | Pertanyaan | Sangat tidak setuju | Tidak setuju | Ragu-ragu | Setuju | Sangat setuju |
|----|--|---------------------|--------------|-----------|--------|---------------|
| 1. | Pimpinan selalu memberi pengarahan setiap kali akan memberikan tugas | | | | | |
| 2. | Pimpinan selalu berusaha menjaga keharmonisan hubungan dengan bawahannya | | | | | |
| 3. | Pimpinan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan | | | | | |
| 4. | Kreativitas bawahan dihargai oleh pimpinan | | | | | |
| 5. | Pimpinan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk bawahannya | | | | | |
| 6. | Hubungan pimpinan antara karyawan atau karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik | | | | | |
| 7. | Ruangan kantor yang | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | ditempati sangat nyaman | | | | | |
| 8. | Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing | | | | | |
| 9. | Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan | | | | | |
| 10. | Karyawan diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan | | | | | |

B. Gaya kepemimpinan otoriter (X2)

| No | Pertanyaan | Sangat tidak setuju | Tidak setuju | Ragu-ragu | Setuju | Sangat setuju |
|-----|--|---------------------|--------------|-----------|--------|---------------|
| 1. | Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan | | | | | |
| 2. | Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan | | | | | |
| 3. | Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat | | | | | |
| 4. | Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan | | | | | |
| 5. | Pimpinan selalu memberikan tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif | | | | | |
| 6. | Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat | | | | | |
| 7. | Bawahan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat | | | | | |
| 8. | Lebih banyak kritik daripada pujian | | | | | |
| 9. | Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan | | | | | |
| 10. | Prakasa harus selalu datang dari pimpinan | | | | | |

C. Gaya kepemimpinan demokratis (X3)

| No | Pertanyaan | Sangat tidak setuju | Tidak setuju | Ragu-ragu | Setuju | Sangat setuju |
|----|--|---------------------|--------------|-----------|--------|---------------|
| 1. | Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | wewenang kepada bawahan | | | | | |
| 2. | Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan | | | | | |
| 3. | Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara sesama bawahan ataupun antara bawahan dengan pimpinan | | | | | |
| 4. | Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar | | | | | |
| 5. | Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan | | | | | |
| 6. | Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling menghargai | | | | | |
| 7. | Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak | | | | | |
| 8. | Pujian dan kritik seimbang | | | | | |
| 9. | Karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat | | | | | |
| 10. | Tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif | | | | | |

D. Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pertanyaan | Sangat tidak setuju | Tidak setuju | Ragu-ragu | setuju | Sangat setuju |
|-----|--|---------------------|--------------|-----------|--------|---------------|
| 1. | karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tepat pada waktunya | | | | | |
| 2. | Bekerja di tempat ini memerlukan profesionalisme | | | | | |
| 3. | Semua karyawan memiliki hubungan yang baik | | | | | |
| 4. | Karyawan diberikan kewenangan untuk merancang tugas pekerjaannya sendiri | | | | | |
| 5. | Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| | pekerjaan | | | | | |
| 6. | Saya mengutamakan kedisiplinan selama waktu bekerja | | | | | |
| 7. | Dalam Penyelesaian hasil kerja saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| 8. | komitmen kerja saya dengan kantor sangatlah tinggi dalam pelaksanaan tugas | | | | | |
| 9. | Tingkat keberhasilan kinerja saya dapat diukur oleh keberhasilan tugas yang telah diselesaikan | | | | | |
| 10. | Tingkat pengalaman saya selama bertugas berpengaruh pada kualitas pekerjaan | | | | | |

| No. | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X110 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 |
| 12 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| NO. | X21 | X22 | X23 | X24 | X25 | X26 | X27 | X28 | X29 | X210 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 15 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |

| No. | X31 | X32 | X33 | X24 | X35 | X36 | X37 | X38 | X39 | X310 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| No. | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 |
| 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 13 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 |

Lampiran Reliabilitas X1 (motivasi kerja)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 15 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .435 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X11 | 24.4667 | 9.838 | .280 | .366 |
| X12 | 24.7333 | 9.352 | .371 | .328 |
| X13 | 24.8667 | 11.410 | .097 | .431 |
| X14 | 25.0667 | 10.924 | .073 | .447 |
| X15 | 25.2667 | 9.352 | .322 | .344 |
| X16 | 25.1333 | 9.267 | .307 | .348 |
| X17 | 25.8000 | 11.029 | .159 | .414 |
| X18 | 25.2667 | 10.352 | .231 | .388 |
| X19 | 25.5333 | 12.410 | -.131 | .496 |
| X110 | 24.6667 | 11.667 | -.024 | .477 |

Lampiran Reliabilitas X2 (gaya kepemimpinan otoriter)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 15 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .799 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X21 | 30.1333 | 15.267 | .764 | .747 |
| X22 | 30.5333 | 13.981 | .686 | .751 |
| X23 | 30.6000 | 16.971 | .698 | .766 |
| X24 | 30.4667 | 16.981 | .588 | .772 |
| X25 | 30.1333 | 13.410 | .807 | .730 |
| X26 | 30.6000 | 19.257 | .061 | .826 |
| X27 | 30.6000 | 19.543 | .088 | .814 |
| X28 | 29.9333 | 19.352 | .110 | .813 |
| X29 | 29.9333 | 16.210 | .469 | .783 |
| X210 | 30.6667 | 16.381 | .493 | .779 |

Lampiran Reliabilitas X3 (gaya kepemimpinan demokratik)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 15 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .795 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X31 | 32.4667 | 8.552 | .703 | .743 |
| X32 | 32.3333 | 10.524 | .696 | .754 |
| X33 | 33.2667 | 10.210 | .820 | .742 |
| X34 | 33.1333 | 10.695 | .741 | .754 |
| X35 | 33.3333 | 9.238 | .738 | .738 |
| X36 | 32.9333 | 13.210 | -.081 | .813 |
| X37 | 33.0667 | 13.495 | -.167 | .852 |
| X38 | 33.8667 | 13.124 | .000 | .805 |
| X39 | 33.8667 | 9.838 | .572 | .763 |
| X310 | 33.5333 | 9.838 | .608 | .758 |

Lampiran Reliabilitas Y (kinerja karyawan)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 15 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .675 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 33.3333 | 18.238 | .031 | .721 |
| Y2 | 33.6667 | 13.238 | .760 | .552 |
| Y3 | 33.4000 | 17.971 | .272 | .664 |
| Y4 | 33.0000 | 15.143 | .692 | .592 |
| Y5 | 33.1333 | 17.267 | .244 | .668 |
| Y6 | 33.5333 | 14.410 | .433 | .631 |
| Y7 | 33.0667 | 18.781 | .069 | .692 |
| Y8 | 33.4667 | 17.124 | .282 | .661 |
| Y9 | 33.6000 | 18.257 | .104 | .692 |
| Y10 | 34.0000 | 14.857 | .645 | .593 |

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

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

Lampiran Hasil Korelasi

Correlations

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

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

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



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Telp. (0355) 321513 Fax. (0355) 321656
Tulungagung – Jawa Timur 68221

KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Nama : Rahayu Duwi Mahar Diani

NIM : 3223113077

Prodi : Perbankan Syariah

Pembimbing : Dra. Nur Aini Latifah, SE.MM.

Judul Skripsi : Hubungan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Tanmiya Artha Kediri

| No | Tanggal | Materi Konsultasi | Tanda Tangan Pembimbing |
|----|------------------|------------------------------|-------------------------|
| 1 | 03 Februari 2015 | Pengajuan BAB I | |
| 2 | 07 April 2015 | Pengajuan BAB II | |
| 3 | 15 April 2015 | Revisi BAB I | |
| 4 | 17 April 2015 | Revisi BAB II | |
| 5 | 25 Mei 2015 | Pengajuan BAB III | |
| 6 | 01 Juni 2015 | Pengajuan BAB IV dan BAB V | |
| 7 | 03 Juni 2015 | ACC BAB I, II, III, IV dan V | |

Tulungagung, 03 Juni 2015

Ketua Jurusan

MUHAMAD AQIM ADLAN, M.E.I
NIP. 197404162008011008



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Telp. (0355) 321513 Fax. (0355) 321656
Tulungagung - Jawa Timur 66221

KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

| IDENTITAS | |
|--|--|
| Nama : RAHAYU DUWI MAHAR DIANI | Jurusan : PERBANKAN SYARIAH |
| NIM : 3223113077 | Dosen Pembimbing : Dra. Nur Aini Latifah,SE,MM. |
| JUDUL SKRIPSI | |
| Hubungan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan BPR Syariah Tanmitya Artha | |
| Hari & Tanggal Bimbingan : Selasa, 3 Februari 2015 | |
| Materi Bimbingan : BAB I | |
| CATATAN PEMBIMBING | |
| 1. Isi - Latar belakang ditambah lagi - Beri 2 paragraf tentang UU atau peraturan Perbankan Syariah dan juga dalil Al-qurban atau hadits. | |
| 2. Sistematika Penulisan dan Pengetikan Kegunaan praktis - BPRS - Peneliti Lanjutan - Akademik | |
| 3. Metodologi | |
| 4. Catatan lain | |
| Tanda Tangan Pembimbing | Tanda Tangan Mahasiswa |
| | |



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Telp. (0355) 321513 Fax. (0355) 321696
Tulungagung - Jawa Timur 66221

KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

| IDENTITAS | | |
|---|--|--|
| Nama | : RAHAYU DUWI MAHAR DIANI | Jurusan : PERBANKAN SYARIAH |
| NIM | : 3223113077 | Dosen Pembimbing : Dra. Nur Aini Latifah,SE,MM. |
| JUDUL SKRIPSI | | |
| Hubungan antara Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan BPRS Tanmija Artha | | |
| Hari & Tanggal Bimbingan : Selasa, 7 April 2015 | | |
| Materi Bimbingan : BAB II | | |
| CATATAN PEMBIMBING | | |
| 1. Isi | Gaya Kepemimpinan ditambah lagi seperti : - Gaya Kepemimpinan paternalistik - Gaya Kepemimpinan Demokratis - Gaya Kepemimpinan partisipatif, dll. | |
| 2. Sistematika Penulisan dan Pengetikan | jangan memakai endnote tapi footnote | |
| 3. Metodologi | | |
| 4. Catatan lain | | |
| Tanda Tangan Pembimbing | | Tanda Tangan Mahasiswa |
| | | |



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Telp. (0355) 321513 Fax (0355) 321656
Tulungagung - Jawa Timur 66221

**KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

| IDENTITAS | |
|---|--|
| Nama : RAHAYU DUWI MAHAR DIANI | Jurusan : PERBANKAN SYARIAH |
| NIM : 3223113077 | Dosen Pembimbing : Dra. Nur Aini Latifah,SE,MM. |
| JUDUL SKRIPSI | |
| Hubungan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan BPRS Tanmiya Artha | |
| Hari & Tanggal Bimbingan : Rabu, 15 April 2015 | |
| Materi Bimbingan : Revisi BAB I dan II | |
| CATATAN PEMBIMBING | |
| 1. Isi | - Ayat al-qur'an diberi footnote - Latar belakang di tambah kinerja |
| 2. Sistematika Penulisan dan Pengetikan | jarak jangan terlalu panjang |
| 3. Metodologi | |
| 4. Catatan lain | |
| Tanda Tangan Pembimbing | Tanda Tangan Mahasiswa |
| | |



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Telp. (0355) 321513 Fax. (0355) 321656
Tulungagung – Jawa Timur 66221

KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

| IDENTITAS | |
|---|---|
| Nama : RAHAYU DUWI MAHAR DIANI | Jurusan : PERBANKAN SYARIAH |
| NIM : 3223113077 | Dosen Pembimbing : Dra. Nur Aini Latifah,SE,MM. |
| JUDUL SKRIPSI | |
| <i>Hubungan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan BPRS Tammya Artha</i> | |
| Hari & Tanggal Bimbingan : <i>Jumat, 17 April 2015</i> | |
| Materi Bimbingan : <i>Revisi BAB I dan II</i> | |
| CATATAN PEMBIMBING | |
| 1. Isi <i>- pada penelitian terdahulu beri perbedaan atau persamaan.</i> | |
| 2. Sistematika Penulisan dan Pengetikan <i>- Semua kata asing di cetak miring</i> | |
| 3. Metodologi | |
| 4. Catatan lain | |
| Tanda Tangan Pembimbing | Tanda Tangan Mahasiswa |
| <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> |



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Telp. (0355) 321513 Fax (0355) 321656
Tulungagung - Jawa Timur 66221

KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

| IDENTITAS | | |
|---|---|---|
| Nama | : RAHAYU DUWI MAHAR DIANI | Jurusan : PERBANKAN SYARIAH |
| NIM | : 3223113077 | Dosen Pembimbing : Dra. Nur Aini Latifah, SE, MM. |
| JUDUL SKRIPSI | | |
| Hubungan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan BPRS Tanmulya Artha. | | |
| Hari & Tanggal Bimbingan : Senin, 25 Mei 2015 | | |
| Materi Bimbingan : Bab III dan IV | | |
| CATATAN PEMBIMBING | | |
| 1. Isi | - Uji Normalitas - Uji Asumsi Klasik - Hasil dari Uji Normalitas utl menentukan jenis Analisis (parametrik/non parametrik) | |
| 2. Sistematika Penulisan dan Pengetikan | - Pengumpulan Data → Angket ditukulkan - Penulisan & cek lagi - margin masing 20 paragraf. | |
| 3. Metodologi | Bab. IV sesuaikan hasil analisis di Bab III | |
| 4. Catatan lain | segera !! | |
| Tanda Tangan Pembimbing | | Tanda Tangan Mahasiswa |
| Dr. Nur Aini Latifah, SE, MM. | | |



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Telp. (0355) 321513 Fax. (0355) 321656
Tulungagung – Jawa Timur 68221

KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

| IDENTITAS | | |
|--|--|--|
| Nama | : RAHAYU DUWI MAHAR DIANI | Jurusan : PERBANKAN SYARIAH |
| NIM | : 3223113077 | Dosen Pembimbing : Dra. Nur Aini Latifah,SE,MM. |
| JUDUL SKRIPSI | | |
| Hubungan antara Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan dengan Kinerja karyawan BPRS Tanmitya Artha | | |
| Hari & Tanggal Bimbingan : Senin, 1 Juni 2015 | | |
| Materi Bimbingan : | | |
| CATATAN PEMBIMBING | | |
| 1. Isi | - ditambah lagi ayat Al-qur'an - Uji Normalitas data. | |
| 2. Sistematika Penulisan dan Pengetikan | - jangan memakai simbol | |
| 3. Metodologi | | |
| 4. Catatan lain | | |
| Tanda Tangan Pembimbing | | Tanda Tangan Mahasiswa |
| | | |