

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK BNI SYARIAH KC.MIKRO KM 12 PALEMBANG

Yulianita

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM 12 Palembang bertujuan untuk dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan. Menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM. 12 Palembang dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di lembaga keuangan. Memberikan saran dan masukan bagi perusahaan sebagai tambahan informasi dan bahan perbandingan. Dalam penyusunan proposal skripsi akhir ini, penulis menggunakan tehnik analisis kualitatif, yaitu tehnik analisis yang di pakai guna menganalisis Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada (perbandingan praktek lapangan dengan teori yang di dapat penulis dibangku kuliah).

Hasil yang didapat dari analisis pengujian hipotesis 1 (dimana variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Patra Niaga Palembang), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pengujian hipotesis 2 (dimana variabel latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel pendidikan dan latihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi , Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern sekarang ini dunia usaha semakin berkembang pesat, hal ini menuntut suatu perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan di dunia usaha. Semakin ketatnya persaingan tersebut menyebabkan suatu perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang berada didalamnya yang meliputi

pemimpin dan karyawan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan dapat disebut sebagai direktur, dimana menurut Robert Tanemboun pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demimencapai tujuan organisasi. Sementara karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).

Perilaku atau sikap seorang pemimpin terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan maka karyawan akan merasa ketidaknyamanan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin menunjukkan sikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin maksimal. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sudarmanto dalam bukunya *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)* yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Karena pada dasarnya karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, karena memegang peranan penting dalam pengoperasian perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain perilaku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Karena pada prinsipnya pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Selain faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Malayu S.P. Hasibuan dalam buku *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* tahun 2012, bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya

substansial, guna menunjukkan tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Dan pada hakekatnya motivasi itu bisa muncul baik dari karena diri sendiri ataupun berasal dari orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak akan beroperasi secara optimal. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena apabila kinerja karyawannya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja berkualitas.

Perbankan syariah sebagai salah satu perusahaan organisasi bisnis berbasis islami yang bergerak dibidang lembaga keuangan, dituntut untuk dapat bersaing dengan lembaga keuangan konvensional yang sudah terlebih dahulu berkembang di Indonesia. Keberadaan perbankan syariah di Indonesia dirasa masih kurang diminati oleh masyarakat Indonesia, hal ini karena masih minimnya pengetahuan masyarakat mengenai perbankan syariah serta masih belianya umur perbankan syariah di Indonesia bila dibandingkan dengan perbankan konvensional, sehingga operasional perbankan syariah masih dirasakan kurang. Untuk meningkatkan operasional perbankan syariah tentunya sangat dibutuhkan seorang pemimpin atau direktur yang berkualitas untuk dapat mengembangkan oprasional perbankan syariah.

Sejak awal didirikan pada tanggal 5 Juli 1946, sebagai Bank Pertama yang secara resmi dimiliki Negara RI, BNI merupakan pelopor terciptanya berbagai produk dan

layanan jasa perbankan. BNI terus memperluas perannya, tidak hanya terbatas sebagai bank pembangunan, tetapi juga ikut melayani kebutuhan transaksi perbankan masyarakat umum dengan berbagai segmentasinya, mulai dari Bank Terapung, Bank Sarinah (bank khusus perempuan) sampai dengan Bank Bocah khusus anak-anak. Seiring dengan pertambahan usianya yang memasuki 67 tahun, BNI tetap kokoh berdiri dan siap bersaing di industri perbankan yang semakin kompetitif. Dengan semangat “Tak Henti Berkarya” BNI akan terus berinovasi dan berkreasi, tidak hanya terbatas pada penciptaan produk dan layanan perbankan, bahkan lebih dari itu BNI juga bertekad untuk menciptakan “value” pada setiap karyanya.

Berdiri sejak 1946, BNI yang dahulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan Bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai “BNI 46” dan ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988. Dari tahun ke tahun BNI selalu menunjukkan kekuatannya dalam industri perbankan dan kepercayaan masyarakat pun terbangun dalam memilih Bank Negara Indonesia sebagai pilihan tempat penyimpanan segala alat kekayaan yang terpercaya. Permintaan akan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah pun mulai bermunculan yang pada akhirnya BNI membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep dual system banking, yakni menyediakan layanan perbankan umum dan syariah sekaligus. Hal ini sesuai dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah, diawali

dengan pembentukan Tim Bank Syariah di Tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan ijin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha syariah BNI. Setelah itu BNI Syariah menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang, syariah sebagai berikut :

- a. Tepatnya pada tanggal 29 April 2000 BNI Syariah membuka 5 kantor cabang syariah sekaligus di kota-kota potensial, yakni: Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin.
- b. Tahun 2001 BNI Syariah kembali membuka 5 kantor cabang syariah yang difokuskan ke kota-kota besar di Indonesia, yakni : Jakarta (2 cabang), Bandung, Makassar, dan Padang.
- c. Seiring dengan perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syariah, tahun 2002 lalu BNI Syariah membuka dua kantor cabang syariah baru di Medan dan Palembang.
- d. Di awal tahun 2003, dengan pertimbangan load bisnis yang semakin meningkat sehingga untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, BNI Syariah melakukan relokasi kantor cabang syariah dari Jepara ke Semarang. Sedangkan untuk melayani masyarakat kota Jepara, BNI Syariah membuka Kantor Cabang Cabang Pembantu Syariah Jepara.
- e. Pada bulan Agustus dan September 2004, BNI Syariah membuka layanan BNI Syariah Prima di Jakarta dan Surabaya. Layanan ini diperuntukkan untuk individu yang membutuhkan layanan perbankan yang lebih personal dalam suasana yang nyaman.

Dari awal beroperasi hingga kini, BNI Syariah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Disamping itu komitmen Pemerintah terhadap pengembangan

perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Tabel 1.2
Data jumlah nasabah BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang

Tahun	Data jumlah nasabah dalam 1bulan
2014	60
2014*	150
2015	240
2015*	390
2016	510
2017	900

* pertengahan tahun

Sumber : PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. BNI Syariah, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan, , motivasi yang dilakukan atasan kepada bawahan (karyawan), serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk selanjut nya penelitian ini teruang dalam sebuah judul yaitu "Pengaruh Gaya Kepemimpin an dan Motivasi terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM 12 Palembang” Menurut Wilson Bangun salah satu dari faktor dalam mengukur kinerja. Karyawan adalah faktor kehadiran. Apabila karyawan tidak hadir maka mengakibatkan pekerjaan yang bisa diselesaikan hari ini menjadi tertunda. Berdasarkan observasi pendahuluan berikut akan disajikan hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan pada PT. Bank BNI Syariah KC.Mikro KM.12 Palembang Mei 2017 – April 2018

Tabel. 1.3
Absensi Karyawan PT. BankBNI Syariah
KC.Mikro KM.12 Palembang Mei 2017-April 2018

Periode	Jumlah Pegawai	Ijin		Cuti	Tanpa Keterangan	Jumlah Pegawai Tidak Hadir
		Sakit	Kep. Lain			
Mei-17	27	1	3	1	-	5
Jun-17	27	2	2	-	-	4
Jul-17	26	2	-	1	-	3
Agust-17	25	1	2	-	-	3

Sep-17	24	2	1	3	-	6
Okt-17	24	2	1	-	-	3
Nop-17	24	2	-	-	-	2
Des-18	24	-	1	1	-	2
Jan-18	24	1	3	1	-	5
Feb-18	24	4	6	1	-	11
Mar-18	24	2	1	3	-	6
Apr-18	24	2	-	1	-	3

Sumber : *Bagian Personalia PT. Bank BNI Syariah KC.Mikro KM.12 Palembang*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada . Meskipun tidak adanya standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah, namun tingkat fluktuatif absensi karyawan pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah KC.Mikro KM.12 Palembang .

Salah satu faktor yang berkaitan dengan terjadinya tingkat fluktuasi kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah KC.Mikro KM.12 Palembang yaitu faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Karena pada dasarnya, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja, selain itu PT. Bank BNI Syariah KC.Mikro KM.12 Palembang juga telah melakukan pemberian motivasi kerja agar karyawan memiliki kinerja yang baik yaitu, berupa pelatihan internal dan eksternal. Kegiatan pelatihan internal dilakukan oleh Direksi selama 1 bulan sekali sedangkan pelatihan eksternal dilakukan dengan cara mendatangkan dari pihak luar utusan Asosiasi Bank Syaria'ah Indonesia. Selain itu pemberian motivasi kerja juga dalam bentuk pemberian kesempatan berupa promosi kenaikan jabatan. Oleh sebab itu, faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BNI Syariah KC.Mikro KM.12 Palembang”

1.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan untuk:

1. Manfaat Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM. 12 Palembang dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di lembaga keuangan.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan saran dan masukan bagi perusahaan sebagai tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang juga meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja khususnya pada PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM. 12 Palembang

II. LANDASAN TEORI

2.1. Kepemimpinan

Dalam organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Kartono, (2006:10) Menyatakan kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.. Sedangkan Menurut Robbin, (2003:163) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai,2005:2). Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki gaya atau tipe kepemimpinan yang berbeda-beda. Masing-masing gaya atau tipe kepemimpinan dapat dipastikan akan mengakibatkan dampak yang berbeda kepada para karyawan atau bawahannya. Namun, yang patut

diperhatikan oleh setiap pemimpin adalah gaya atau tipe kepemimpinannya harus dapat memajukan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya, bukan sebaliknya

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu,2000:167).

Menurut Rivai,(2002:122), mengemukakan ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi,

dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

2.2 Pengertian Motivasi

Peran inti dari motivasi dalam membentuk perilaku dan secara spesifik dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam organisasi tidak dapat diragukan lagi. Pengertian motivasi Menurut Weiner (2010) yang dikutip Elliot et al. (2010), adalah :

- a. Motivasi (motivation) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.
- b. Motivasi merupakan kesediaan untuk berkinerja berhubungan dengan seorang individu ingin, ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya
- c. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan
- d. Istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movere*, (pindah). Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Selanjutnya diutamakan bahwa para manajer perlu memahami proses psikologis, jika ingin berhasil memandu para karyawan menuju tercapainya sasaran organisasi.

e. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya, Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Motif merupakan alasan, atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghapus tindakan yang mengakibatkan desinsentif.

f. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan, atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan prediksi terpuji

2.2.1 Aspek dan pola motivasi

Aspek motivasi di bedakan antara aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Dalam aspek aktif atau dinamis, motivasi akan tampak sebagai suatu usahapositif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang di inginkan. Dalam aspek pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan jugasekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang di inginkan. Menurut Ibrahim dan Syaodih (2015:28)

Keinginan dan kegairahan kerja dapat di tingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu :

1. Aspek motivasi statis yang tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis yang berupa alat perangsang atau insentif yang di harapkan agar dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang di harapkan.

Dr. David McClelland dalam Hasibuan (2014:220) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. Achievement motivation. Adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan. Untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Affiliation motivation. Adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
3. Competence motivation. Adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan dengan pekerjaan yang ber mutu tinggi.
4. Power motivation. Adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Tujuan pemberian motivasi: Diwan (2010:156)

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Memperthankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Dan lain sebagainya

Asas-asas motivasi: (Malayu (2010:100)

1. Asas mengikut sertakan
2. Asas komunikasi
3. Asas pengakuan
4. Asas wewenang yang didelegasikan
5. Asas adil dan layak
6. Asas perhatian timbal balik

Alat-alat motivasi: (Malayu (2010:100)

1. Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar.
2. Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.
3. Kombinasi material dan nonmaterial insentif, yaitu motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

2.2.2 Jenis-jenis motivasi:

1. Motivasi positif (insentif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan positif ini semangat kerja bawahan akan

meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memerikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah).

Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif itu efektif merangsang gairah kerja bawahan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek saja. Sistem insentif yaitu memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi akan semakin banyak balas jasa yang diterimanya. motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang-barang) saja.

Metode-metode motivasi:

1. metode langsung (direct motivation), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
2. motivasi tidak langsung (indirect motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta yang menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.2.3 Model-Model Motivasi (Malayu (2010:100))

1. Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi akan semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang-barang) saja.
2. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan non material karyawan maka motivasi bekerja akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan non material.
3. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2.4 Teori-Teori Motivasi

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012:223) teori motivasi dikelompokkan atas :

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan berindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (inner needs) dan kepuasannya. Semakin tinggi satandar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Salah satu teori kepuasan yaitu "Maslow's Need Hierarch Theory", yaitu :

- 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 dipuaskam tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

c. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (hierarchy) sebagai berikut:

- 1) Physiological needs (kebutuhan fisik = biologis) Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara perumahan dan lain-lain.
- 2) Safety and security needs (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari bermacam, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
 - a) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan di waktu jam-jam kerja.
 - b) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, misalnya keamanan kendaraan.
- 3) Affiliation or acceptance needs (Belongingness) Adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya lingkungannya. dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia yang ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu :
 - a. kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (sense of belonging)

- b. kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance)
 - c. kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement)
 - d. kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).
- 4) Esteem or status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Self actualization Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi seorang 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 :

- a. kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atau usaha individu itu sendiri.
- b. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

Maslow's Need Hier arch Theory ini mempunyai kelemahan dan kebaikan sebagai berikut:

Kebaikannya:

- 1) teori ini memberi informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (material

dan nonmaterial) dan bobotnya bertingkat-tingkat pula.

- 2) Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang akan memberikan kepuasan kepadanya.
- 3) Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya.
- 4) Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya.

Kelemahannya:

- 1) Menurut teori ini kebutuhan manusia itu adalah bertingkat – tingkat atau hierarkis, tetapi kenyataannya manusia menginginkannya tercapai sekaligus, seperti lapar-makan-lapar lagi-makan lagi-dan seterusnya.
- 2) Walaupun teori ini sangat populer, tetapi belum pernah di coba kebenarannya karena Maslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatannya saja.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Widodo, (2005 : 78) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Gomes dalam Mangkunegara, (2006 : 9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2010 : 67) mengemukakan bahwa kinerja

karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor (Mangkunegara, 2015: 14):

- a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, ((2010:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Menurut Prawirosentono, (2010: 23) Indikator yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut sebagai berikut:

- a) Quantity of work yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b) Quality of work yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) Job Knowledge yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) Creativeness yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) Cooperation yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f) Dependability yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) Initiative yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h) Personal qualities yaitu menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.
- i) Efektivitas dan efisiensi yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mempergunakan waktu yang efisien.

2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan

dapat diselesaikan dengan baik. Menurut Hadari, (2003). Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan .

Menurut Siagian, (2003). Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

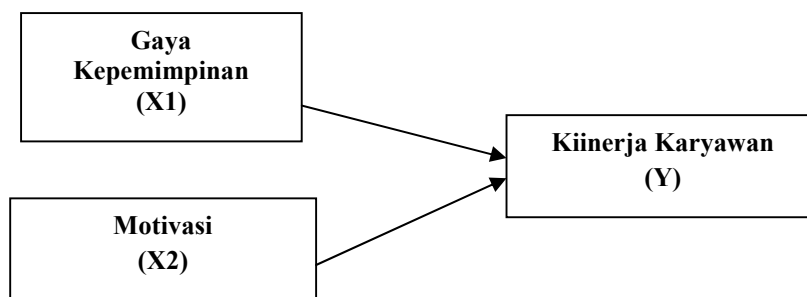
Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya

untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

2.4 Kerangka fikir

Konsep Kerangka fikir adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial.

Menurut Singarimbun (2010 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi. Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



Gambar.1

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi

perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

H1: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank BNI Syariah KC. Mikro KM. 12 Palembang?

H2: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM. 12 Palembang ?

H3 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM. 12 Palembang ?

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BNI Syariah KC.Mikro Km.12 Palembang yang berlokasi di Jl, Sultan Mahmud Badarudin 2 Ruko 6-7 Rt.14 RW.03 Kelurahan Sukodadi kecamatan Sukarami Palembang 30154.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah “ Ada Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT, Bank BNI Syariah KC. MIKRO KM 12 Palembang “

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data ini berupa seperti dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

1.3.2 Data Sekunder

Data yang di dapat oleh penulis secara tidak langsung seperti literatur dan penelitian mengenai objek penelitian tersebut

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja PT.Bank BNI Syariah KC.Mikro Palembang Km.12 yang berjumlah 76 orang

3.4.2 Sampel

Memurut Gujarati (2002) Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi. Yang menjadi responden adalah sebagian mereka yang bekerja pada PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro Palembang yang berjumlah 76 orang.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penyusunan proposal skripsi akhir ini, penulis menggunakan tehnik analisis kualitatif, yaitu tehnik analisis yang di pakai guna menganalisis Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada (perbandingan praktek lapangan dengan teori yang di dapat penulis dibangku kuliah).

3.5.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Simamora, Bilson (2005: 58) Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal.

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan

menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

3.5.2 Metode Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip Sugiyono (2010:277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Semangat Kerja
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi dari variabel X1
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- e = Error

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS 19.0.0 untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat. Dalam penelitian ini multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada Tolerance Value/Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance valuemen dekati 1 atau diatas 0,1.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser test digunakan untuk mendekati ada tidaknya heteroskedastisitas. Glejser menyarankan untuk meregresi nilai absolut dari penyimpangan residual terhadap variabel X (variabel bebas) yang

diperkirakan mempunyai hubungan yang erat dengan Xi. Masalah heterokedastitas tidak terjadi apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

3.5.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Peneliti mendapatkan data dengan membagikan kuesioner kepada pelanggan. Kriteria penilaian pemilihan ini di ukur dengan skala Likert. Menurut Sugiono (2006:80) pemilihan skala Likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden yang ditemui secara langsung. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan pernyataan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang,

4.2 Distribusi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, populasinya berjumlah 76 karyawan. Dari jumlah tersebut sampel yang diambil sebesar 50 karyawan.

4.2.1.Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang

tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel -2 berikut ini :

Tabel -2
Tingkat Pendidikan Responden
PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang,

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA	20	40
D3	20	40
S1	10	20
	50	100%

Sumber : PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang,

Dari tabel-2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yaitu berjumlah 20 orang atau 40%. Kemudian S1 berjumlah 10 orang atau 20% dan Diploma berjumlah 20 Orang atau 40%.

4.2.2. Responden Menurut usia

Usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Pegawai dengan usia relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel -3 berikut ini :

Tabel -3
Tingkat Usia Responden
PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
< 20 Tahun	7	14
21-30 Tahun	10	20
31-40 Tahun	23	46
41-50 Tahun	10	20
	50	100%

Sumber : PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang,

Dari Tabel-3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu berjumlah 23 orang atau 46 %, karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau 20%, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 20% yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 20 tahun yang berjumlah 7 orang atau 14%

4.2.3 Responden Menurut Masa Kerja

Tabel -4
Tingkat Masa Kerja Responden
PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1-5 Tahun	13	26
6-10 Tahun	10	20
11-15 Tahun	18	36
16 -20 Tahun	9	18
	50	100%

Sumber : PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang,

Dari Tabel-4 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja antara 1-5 tahun ada 13 orang atau sebesar 26% dan dalam penelitian ini adalah 10 orang atau sebesar 20%, karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 10 orang atau 20% dan 11-15 tahun adalah masing-masing 18 orang atau 36% dan karyawan yang masa kerja berkisar 16-20 tahun sebanyak 9 orang atau 18%.

4.3 Rekapitulasi jawaban responden

4.3.1 VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₁)

- a. Akhir-akhir ini atasan saudara tidak menanggapi pembicaraan bersahabat dan perhatian kepada saudara dan terhadap kesejahteraan karyawan

Tabel-5

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	46	92
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, adalah sebanyak 46 responden atau 92% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- b. Atasan mampu memberikan bimbingan terhadap rekan kerja (bawahan) sehingga rekan kerjanya dapat dibina dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas

Tabel-6

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	71
Setuju	13	25
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, adalah sebanyak 37 responden atau 71% menyatakan sangat setuju dan 13 responden atau 25% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 37 karyawan sangat setuju dengan Rekrutmen sesuai dengan kebijaksanaan direksi yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- c. Atasan selalu mengembangkan hubungan kerja sama dengan rekan kerja (bawa han) dalam pelaksanaan tugas (**Demokratis**)

Tabel-7

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	48	91
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, adalah sebanyak 48 responden atau 91% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan di surat kabar yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC. Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.3.2 MOTIVASI (X₂)

- a. Atasan saudara Selalu berusaha mencapai prestasi kerja bawahannya

Tabel-8

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	26	52
Setuju	10	20
Kurang Setuju	14	26
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, atau 54% menyatakan sangat setuju dan 10 responden atau 20% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang

KC.Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- b. Atasan saudara Selalu mencari kerja yang lebih baik terhadap bawahannya

Tabel-9

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	47	94
Setuju	2	4
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, adalah sebanyak 49 responden atau 94% menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 4% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 49 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- c. Pekerjaan yang dibebankan pada atasan saya dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier

Tabel-10

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	28	56
Setuju	20	40
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang adalah sebanyak 28 responden atau 96% menyatakan sangat setuju dan 20 responden atau 40% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 49 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen

telah dilakukan secara efisien dan efektif yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- d. Pekerjaan yang dibebankan pada Saya dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier

Tabel-11

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	47	94
Setuju	2	4
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, adalah sebanyak 47 responden atau 94% menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 4% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju.

Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- e. Dalam menyelesaikan pekerjaan atasan saya selalu menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja

Tabel-12

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	45	90
Setuju	4	8
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang adalah sebanyak 45 responden atau 90% menyatakan sangat

setuju dan 4 responden atau 8% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- f. Kerjasama saya dengan atasan saya mendorong untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Tabel-13

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	84
Setuju	2	14
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang adalah sebanyak 37 responden atau 84% menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 14% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.3.3 VARIABEL KINERJA KARYAWAN (VARIABEL Y)

- a. Karyawan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab yang diberikann oleh atasan

Tabel-14

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	26	55
Setuju	22	2
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, adalah sebanyak 26 responden atau 55% menyatakan sangat setuju dan 22 responden atau 42% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 29 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan melebihi target

Tabel-15

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	89
Setuju	22	6
Kurang Setuju	1	5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang adalah sebanyak 39 responden atau 89% menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 6% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Penetapan sasaran kerja karyawan dibuat berdasarkan hasil kesepakatan dengan atasannya

Tabel-16

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	36	91
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	50	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang adalah sebanyak 36 responden atau 91% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah cabang KC.Mikro Km 12 Palembang, dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. 4 Uji statistik / Analisis Data

4. 4. 1 Validasi Data

Menurut *Sugiyono (2008:445)*, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan kuisiner adalah *correlation product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya , selanjutnya membandingkan *r* tabel dan *r* hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item i total corelation*) = 0,30 jadi apabila *r* positif > 0,30 maka item valid, sedangkan *r* negative < 0,3 maka tidak valid

Validasi data variabel Gaya Kepemimpinan(X₁), Motivasi(X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel-17
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Butir 1	0,461	Valid
	Butir 2	0,725	Valid
	Butir 3	0,900	Valid
	Butir 4	0,588	Valid
	Butir 5	0,659	Valid
Motivasi (X ₂)	Butir 1	0,685	Valid
	Butir 2	0,575	Valid
	Butir 3	0,641	Valid
	Butir 4	0,619	Valid
	Butir 5	0,666	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Butir 1	0,619	Valid
	Butir 2	0,702	Valid
	Butir 3	0,572	Valid
	Butir 4	0,668	Valid
	Butir 5	0,739	Valid

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.7.1 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- Pada variabel motivasi (X_2) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$

1. Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. Ghozali dalam *situmorang (2008: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1. Cronbach Alpha $> 0,6$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel

2. Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrumen pengamatan tidak reliabel

- Reabilitas Variabel Pendidikan (X_1)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel pendidikan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,843**. Artinya dari 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sudah reliabel.
- Reabilitas Latihan (X_2)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel Motivasi dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,833**. Artinya dari 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Motivasi (X_2) sudah reliabel.
- Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel Kepuasan kerjadengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,842**. Artinya dari 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kepuasan kerja (Y) sudah reliabel.

Hasil uji reabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel -18
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfha Cronbach (--)	Status
Gaya Kepemimpinan	0,843	Reliabilitas
Motivasi	0,833	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,842	Reliabilitas

Tabel -19
Ringkasan Model

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,089	3,54803

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R² = yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,812, artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 0,812 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
- b. R Square (R²) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R² sebesar 0,659 artinya sumbangan kepemimpinan dan motivasi terhadap

kepuasan kerja sebesar 56,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. 4. 2. Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel -20
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,826	5,932		7,668	,000
	Motivasi	,359	,267	,144	4,598	,000
	Gaya Kepemimpinan	,260	,242	,060	3,248	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi ,kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang di bakukan atau menunjukkan koefisien jalur , kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y' = 10,826 + 0,359 X_1 + 0,260 X_2$$

Dimana :

Y' = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

a = konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong

meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 10,826 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi 0, maka jumlah kinerja sebesar 10.826
- Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,359. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan maka kinerja akan meningkat sebesar 35,9%
- Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,260. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% motivasi , maka kinerja akan meningkat sebesar 0,354%

4.4.3. Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kepuasan kerja (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komitmen dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel -21
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,826	5,932		7,668	,000
1 Gaya Kepemimpinan	,359	,267	,144	4,598	,000
Motivasi	,260	,242	,060	3,248	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Pengujian variabel kepemimpinan (b1) dengan hipotesis :

H0= koefisien regresi (Gaya kepemimpinan) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H1= koefisien regresi (Motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 2,843. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung(2,843) > t tabel (1,984), maka H1 ditolak,H0 diterima,artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian variabel latihan (b2) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi (pendidikan) secara parsia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 = koefien regresi (pendidikan) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,116. Untuk mencari 00,5 dengan derajat pendidikan $df = n-k-1$ atau $100-2-1=97$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (4,116) > t tabel (1,984),maka H0 ditolak, H1 diterima,artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Uji Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefesien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja . Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel -22
ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 ^b
	Residual	226,593	18	12,588		
	Total	231,238	20			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi

H0: $b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X1,X2) yaitu berupa gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H1 : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terhadap pengaruh yang

positif dan signifikan dari variabel bebas (X1,X2) yaitu berupa gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh sebesar 5,732. Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat

kebebasan $df = n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$ maka diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 3,087. Karena F hitung (5,732) $>$ F tabel (3,087), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Palembang), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah cabang KC. Mikro Km 12 Palembang ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah cabang KC. Mikro Km 12 Palembang ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel pendidikan dan latihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

5.2 Saran

1. Agar tetap terjalin suatu komunikasi yang baik antara gaya kepemimpinan maka hendaknya perusahaan lebih banyak mengadakan koordinasi dan rapat guna memecahkan suatu permasalahan.
2. Pemberian motivasi seharusnya dilakukan secara maksimal supaya karyawan dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan seharusnya perusahaan memberikan penghargaan berupa insentif secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anbri, (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayan Med*
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Keenam Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nawawi. 2003. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YFPF – UGM
- Malayu, 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, 2002. *Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Prawirosentono 2015. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Kartono 2016, *Gaya Kepemimpinan*. Edisi Revisi Cetakan Keenam Jakarta : PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Lunandi ,2014, *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung :Remaja Rosda Karya

Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosda Karya

Moeldjono, Djokosantoso. 2007. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. Nawawi,

Muslim, (2006) , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ne geri Lhokseumawe*

Novianda, (2009), *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Nugroho, Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.

http://eprint.undip.ac.id/18819/1/RAKHMA_T_NUGROHO.pdf,(3 April 2014)