

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PEGADAIAN SYARIAH CABANG PALU PLAZA**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomidan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Palu*

Oleh :

ISHAQ

NIM : 163120108

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
TAHUN 2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 04 Januari 2021 M
Jumadil Akhir 1442 H



Penulis

ISHAQ

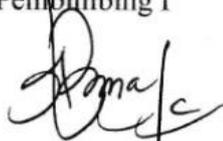
NIM : 153150052

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza” oleh Ishaq NIM: 163120108, Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 04 Januari 2021 M.
Jumadil Akhir 1442 H.

Pembimbing I



Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19770331 200312 2 002

Pembimbing II



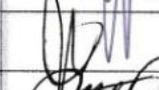
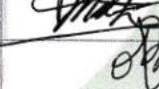
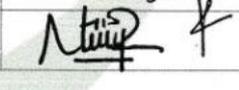
Nur Wanita, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19760626 200710 2 008

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi saudara ishaq., NIM. 163120108 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 05 januari 2021 M. yang bertepatan dengan tanggal 10 Ramadhan 1442 H. dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi criteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

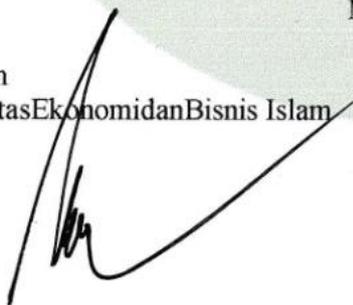
Palu, 05 Januari 2021M
Jumadil Akhir 1442 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I	
Munaqisy I	Prof. Nurdin, S.Pd, S.Sos, M.Com, Ph.D	
Munaqisy II	Dr. Malkan, M.Ag	
Pembimbing I	Dr. Ermawati, S.Ag, M.Ag	
Pembimbing II	Nurwanita, S.Ag, M. Ag	

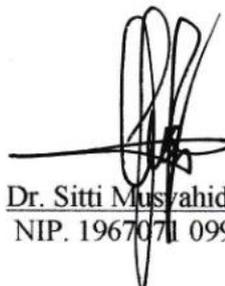
Mengetahui

Dekan
FakultasEkonomidanBisnis Islam



Dr. H. HilalMalarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Ketua
JurusanEkonomiSyariah



Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I
NIP. 19670711 099903 2 005

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah swt. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya jualah, Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam Penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Yang tercinta Ayahanda Asrar Sulaiman dan Ibu Marfan Pombili yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan, dan memberi kesempatan kepada penulis untuk belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu serta membiayai penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi. Terimakasih untuk semangat, ikhtiar, sabar, ikhlas, dan do'a.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S Pettalongi M.Pd selaku Rektor IAIN Palu, Bapak Dr.H Abidin M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr.H Kamaruddin M, Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak

Dr.H Iskandar M. Sos. I sebagai Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Hubungan KerjaSama, beserta segenap unsur Dosen dan Pegawai IAIN Palu, yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal yang berhubungan dengan studi di IAIN Palu.

3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan M.H.I, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Prof. Nurdin., S.Pd. S. Sos. M. Com., Ph.D. selaku Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Kelembagaan dan Kerjasama dan selaku Dosen Penasehat Akademik, Ibu Ermawati., S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan.
4. Ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I. selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Nur Syamsu, S.H.I., M.S.I, selaku sekretaris jurusan Ekonomi Syariah yang terus memberikan perhatian penuh kepada penulis, membimbing, mendorong, serta memberi semangat dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Ermawati., S.Ag., M.Ag selaku Pembimbing I dan Ibu Nur Wanita S.Ag., M.Ag. selaku Pembimbing II dengan ikhlas memberikan perhatian penuh kepada penulis, membimbing, mendorong serta memberi semangat dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh tenaga pengajar dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu khususnya Bapak dan Ibu Dosen yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.

7. Kepala perpustakaan Ibu Supiani, S.Ag. dan seluruh staf perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang telah memberikan pelayanan selama penyusun mencari materi referensi sebagai bahan skripsi sehingga menjadi sebuah karya ilmiah. Penulis mengucapkan terimakasih atas kerjasamanya hingga penulisan skripsi ini selesai.
8. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
9. Bapak Wagiman, SE dan karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yang telah memberikan waktu kepada saya untuk meneliti, dan para karyawan yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian penulis, Tanpa kalian skripsi ini tidak akan selesai.
10. Bapak Andi Setiawan dan Ibu Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I. yang membantu, memberikan nasehat, dan mendorong untuk penyelesaian skripsi, hingga penulisan skripsi ini selesai.
11. Kakak-kakak tercinta Nurmin, Abdullah, dan Sitti Sulaeha, Adik tercinta Firdaus dan Nur Aliya dan segenap keluarga yang telah memberikan doa serta membantu penulisan dalam segala hal selama kuliah.
12. Teman-teman seangkatan 2016 Jurusan Ekonomi Syariah 4 dan Yusuf Adam S.E yang sangat membantu dan memotivasi.
13. Sahabat saya Amri Djrimu terimakasih telah menjadi sahabat saya sekaligus keluarga selama ini, terimakasih untuk dukungan, motivasi dan bantuan dalam hal selama kuliah dan lebih khusus kepada orang spesial

Clara Claudia yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang ikut andil dalam perjalanan penyelesaian Skripsi ini yang tidak tertulis disini, terimakasih atas segala kebaikan karena telah membantu penulis. Penulis senantiasa mendo'akan semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan yang takterhingga dari Allah swt.

Penulis

ISHAQ
NIM : 163120108

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Garis-garis Besar Isi	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Gaya Kepemimpinan	9
C. Motivasi Kerja	20
D. Kinerja	26
E. Kerangka Pemikiran	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian	33
C. Variabel Penelitian	34
D. Devinisi Operasional	34
E. Instrumen Penelitian	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	38

3. Uji Regresi Berganda.....	38
4. Uji Asumsi Klasik.....	39
5. Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Pegadaian Syariah.....	43
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian.....	50
C. Uji Validitas dan Realiabilitas.....	51
D. Deskripsi Variabel Penelitian	54
E. Uji Asumsi Klasik	72
F. Analisis Regresi Linear Berganda	76
G. Hasil Pengujian Hipotesis.....	78
H. Koefisien Determinasi	80
I. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Garis-garis Besar Isi	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Gaya Kepemimpinan	9
C. Motivasi Kerja	20
D. Kinerja	26
E. Kerangka Pemikiran	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian	33
C. Variabel Penelitian	34
D. Devinisi Operasional	34
E. Instrumen Penelitian	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	38

3. Uji Regresi Berganda.....	38
4. Uji Asumsi Klasik.....	39
5. Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Pegadaian Syariah.....	43
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian.....	50
C. Uji Validitas dan Realiabilitas.....	51
D. Deskripsi Variabel Penelitian	54
E. Uji Asumsi Klasik	72
F. Analisis Regresi Linear Berganda	76
G. Hasil Pengujian Hipotesis.....	78
H. Koefisien Determinasi	80
I. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

1	Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2	Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	35
3	Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner.....	50
4	Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	50
5	Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	51
6	Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	53
7	Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	55
8	Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	61
9	Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	66
10	Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
11	Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
12	Tabel 4.10 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	78
13	Tabel 4.11 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow	22
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza	49
Gambar 4.2 Histogram	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas	74
Gambar 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner/angket
- Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 5 : Lembar Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 9 : Dokumentasi
- Lampiran 10 : Riwayat Hidup

ABSTRAK

NamaPenulis : Ishaq
NIM : 16.3.12.0108
JudulSkripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza

Mewujudkan Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah suatu tugas manager yang tidak mudah dilakukan. Untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kehandalan sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama setiap kegiatan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza serta dari kedua variabel tersebut manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yang berjumlah 14 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*saturation sampling*), dengan menggunakan rumus sampel jenuh menurut Sugiyono. Teknik pengumpulan data adalah melalui teknik observasi dan kuesioner. Kemudian teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil olahan statistik yang dibantu dengan program *SPSS 21 for windows*, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza. Sedangkan, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh namun tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) yang diteliti mampu menjelaskan 63,6% pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza), sedangkan sisanya 36,4% yang dijelaskan oleh variabel independen yang lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini.

Kepemimpinan Nabi Muhammad swt. Yang patut diteladani adalah Aspek kepribadian yang sangat menonjol di dalam dirinya seperti kejujuran (*shiddiq*), yang menjadi prinsip dalam menjalani hidup dan kehidupannya. Kepribadian yang sempurna yang dimiliki oleh Nabi Muhammad saw. sebagai Rasul Allah sebagai kepribadian yang terpuji dan sempurna, terkenal dengan sebutan sifat-sifat wajib bagi Rasul Allah, yang meliputi *shiddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathanah*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi. Berorganisasi adalah kodrat alamiah manusia yang pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, ia tidak akan mampu hidup tanpa manusia lain yang ada disekitarnya. Manusia sendiri memerlukan komunitas untuk berinteraksi guna memenuhi hidupnya. Manusia sebagai makhluk individual yang memiliki dua misi di dunia yaitu misi dimensi vertikal berupa ketundukan pada sang khalik dan misi dimensi horizontal berupa hubungan antara manusia dan alam lingkungan. Dimensi horizontal adalah yang mencerminkan dimana manusia menjadi kontrol sosial bagi dirinya dengan lingkungan masyarakatnya. Maka manusia berperaan dalam sebuah gerakan yang disebut dengan organisasi. Ketika manusia berorganisasi maka ia akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja yang merupakan wadah untuk menyelaraskan dan menyeimbangkan misi berjuang untuk memakmurkan hidupnya.¹

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu dan pengetahuan teknologi, serta sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.²

¹Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cet.I (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 57.

²Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado), <http://www.academia.edu>, diakses 6 Januari 2019.

Sumber daya manusia merupakan instrumen sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin dalam Regina, kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.³

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁴

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga

³Regina Aditya Reza, “*Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”. Skripsi (Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, 2010), <http://eprints.undip.ac.id>, diakses 8 Januari 2019.

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, Cet. I . (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.

kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.⁵

Setiap pemimpin memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang disekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang menjadi kuat.⁶

Peran pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi. Bisa dilihat pada salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palu Plaza, adalah perusahaan yang memiliki beberapa unit sebagai pembantu kantor cabang. Kinerja setiap kantor unit sangat tergantung pada gaya kepemimpinan dari kepala devisi tersebut. Bahwa seorang pemimpin berperan untuk mengarahkan dan memotivasi karyawannya demi mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Karyawan memiliki target yang harus dicapai agar bisa berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada pegadaian syariah cabang Palu Plaza, dalam jangka waktu tiga sampai lima tahun dilakukan pergantian pimpinan yang berasal dari kebijakan

⁵Ibid, 2.

⁶Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin*, 1.

pimpinan (*Area Head*) untuk mengatur penempatannya, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda.⁷ Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, indikator permasalahan yang terjadi didalam lingkungan pegadaian syariah cabang palu plaza tersebut terlihat pada : menurunnya kinerja kerja karyawan ditunjukkan adanya laporan kerja bulanan yang tertunda, ketidakhomonisan diantara karyawan dikarenakan tingkat dasar officer tidak sejalan dengan keinginan pimpinan serta menurunnya tingkat produktivitas kerja penjualan produk pegadaian syariah cabang palu plaza dikarenakan karyawan tidak kompeten dibidangnya. hal seperti ini sering terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun. Disini pimpinan perlu mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawannya.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, dan berdasarkan pengalaman observasi di Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza, penulis tertarik mengukur sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengambil judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza”

⁷Ishaq, Reni A Hipan, *Penaksir Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza*. Wawancara 10 Februari, 2020.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza?
2. Apakah motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza?
3. Apakah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza?

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

- 1) Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

2) Kegunaan praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan Pegadaian syariah cabang palu plaza, akan pengaruh dari gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

D. Garis-garis Besar Isi

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca tentang pembahasan proposal ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi proposal ini. Oleh karena itu, garis garis besar pembahasan ini dalam proposal ini terdiri atas tiga bab, yakni bab pendahuluan, kajian pustaka dan metode penelitian

Bab pertama adalah pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, selanjutnya rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan garis-garis besar isi.

Bab kedua adalah kajian pustaka yang akan menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab ketiga adalah metode penelitian yang akan membahas tentang jenis dan desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, devinisi operasional, instrument penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah hasil penelitian yang akan membahas tentang profil objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

Bab kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian saat ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Regina Aditya Reza ¹
Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.
Hasil Penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none">- Alat analisis (Regresi berganda).- Terdapat variabel (X) yang sama yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi.

¹Regina Aditya Reza, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”, Skripsi (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2010), <http://eprints.undip.ac.id>, diakses 8 Januari 2020.

Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian (Banjarnegara). - Jumlah populasi. - Ada tiga variabel (X), yaitu (Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja).
Peneliti	Rohma Nurlia ²
Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi telah terbukti sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di daerah penelitian pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis (Regresi berganda). - Terdapat variabel (X) yang sama yaitu variabel kepemimpinan.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian - Jumlah populasi.
Peneliti	Gusli ³
Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.
Hasil Penelitian	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya

²Rohma Nurlia, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finace Lampung”, Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan, 2019), diakses 9 Januari 2020.

³Gusli, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan”, Skripsi (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2016), <http://repositori.uin-alauddin.ac.id>, diakses 30 Januari 2020.

	Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi (X_2).
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis (Regresi berganda). - Terdapat variabel (X) yang sama yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi. - Teknik sampling yang sama yaitu menggunakan teknik sampling jenuh.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian (Makassar). - Jumlah populasi.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁴

Ada beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai devisi dari kepemimpinan, di antaranya yaitu:

- 1) Menurut M. Ngalim Purwanto, Bahwa kepemimpinan sebagai permulaan dari suatu struktur atau prosedur baru untuk mencapai tujuan-tujuan dan

⁴Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Cet, I* (Jakarta: Rajawali Pers),3.

sasaran organisasi atau untuk mengubah tujuan-tujuan dan sasaran organisasi.⁵

- 2) Menurut Anoraga, bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh dengan pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.⁶
- 3) Menurut E. Mulyasa bahwa kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁷

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi aktivitas suatu kelompok orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dan kepemimpinan juga dapat juga di katakan sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai. Kepimimpinan dapat juga dikatakan sebagai orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan.

2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Ada beberapa teori tentang kepemimpinan. Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya “pada dasarnya ada

⁵M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan* Cet. XXIV (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017),27.

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cet. I (Jakarta: Kencana, 2009),214.

⁷E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* Cet. VI. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004),107.

dua teori kepemimpinan, yaitu teori sifat (*traits theory*) dan teori situasional (*situational theory*)”, yaitu; teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori karismatik, teori bakat, dan teori sosial.⁸

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai teori-teori kepemimpinan, maka berikut akan diuraikan beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut :⁹

1) Teori Kelebihan

Beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari pada pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup tiga hal, *pertama*, kelebihan ratio; ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi, serta dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, *kedua*, kelebihan rohaniah; berarti seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluruhan budi pekertinya kepada para bawahan.

Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri teladan bagi para pengikutnya, *ketiga*, kelebihan badaniah; seorang pemimpin hendaknya memiliki kesahatan badaniah yang lebih dari pada pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat. Akan tetapi, masalah kelebihan badaniah ini bukan merupakan faktor pokok.

⁸Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* Cet, I (Jakarta: Rajawali Pers),6.

⁹Ibid.,6-9.

2) Teori Sifat

Pada dasarnya sama dengan teori kelebihan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apa bila memiliki sifat-sifat yang lebih dari pada yang dipimpin. Di samping memiliki kelebihan pada ratio, rohaniah, dan badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat yang positif, misalnya; adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

Menurut Miftah Thoha, sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

Pertama Kecerdasan (di atas disebutkan kelebihan ratio). Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya. Selanjutnya *kedua* Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial, Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

Ketiga Motivasi dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik. dan yang *KeEmpat* Sifat-sifat hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu

berorientasi pada karyawan bukannya berorientasi pada produksi.

3) Teori Keturunan

Menurut Wursanto yang menyatakan bahwa seseorang mendapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan. Karena orang tuanya seorang pemimpin, maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya, seolah-olah seseorang menjadi pemimpin karena ditakdirkan.

4) Teori karismatik

Yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang sangat besar. Karisma itu diperoleh dari kekuatan Yang Maha Kuasa. Dalam hal ini, ada suatu kepercayaan bahwa orang itu adalah pancaran Zat Tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan gaib (spranatural power). Pemimpin yang bertipe karismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

5) Teori Bakat

Yang disebut juga teori ekologis, menyatakan bahwa pemimpin itu lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan itu harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut untuk menduduki suatu jabatan.

6) Teori Sosial

Beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun melalui pengalaman praktik.

3. Pemimpin Menurut Pandangan Islam

a. Pengertian Kepemimpinan Islam

Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan Manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami.¹⁰ Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi, yang disampaikan dalam firman Allah Swt dalam Surah Al-Baqarah [2] : 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahan:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹¹

Betapapun, ayat ini menunjukkan bahwa kekhalfahan terdiri dari wewenang yang dianugerahkan Allah swt, makhluk yang disertai tugas, yakni Adam as. Dan anak cucunya, serta wilayah tempat bertugas, yakni bumi yang diterhampar ini, kekhalfahan mengharuskan makhluk yang disertai tugas itu melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk Allah swt yang memberi tugas

¹⁰Ibid., 27.

¹¹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Alhuda, 2015), 7.

dan wewenang, kebijaksanaan yang tidak sesuai dengan kehendak –nya adalah pelanggaran terhadap makna dan tugas kekhalfahan.¹²

Sebagaimana dikemukakan di atas. Mustafa al-Maraghi dalam Veithzal Rivai, mengatakan khalifah adalah wakil Tuhan di muka bumi (*khalifah fil ardi*). Rasyid Ridla al-Manar, menyatakan khalifah adalah sosok manusia yang dibekali kelebihan akal, pikiran dan pengetahuan untuk mengatur. Istilah atau perkataan khalifah ini, mulai populer digunakan setelah Rasulullah Saw. wafat. Dalam istilah yang lain, kepemimpinan juga terkandung dalam pengertian “Imam”, yang berarti pemuka agama dan pemimpin spiritual yang diteladani dan dilaksanakan fatwanya.¹³

Konsep amanah yang diberikan kepada manusia sebagai *khalifah fil ardi* menempati posisi sentral dalam kepemimpinan Islam. Logisnya bila konsep amanah kekhalfahan yang diberikan kepada manusia menuntut terjalinnya hubungan atau interaksi yang baik-baiknya antara manusia dengan pemberi amanah (Allah), yaitu: (1) mengerjakan semua perintah Allah, (2) menjauhi semua larangan-Nya, (3) ridha (ikhlas) menerima semua hukum-hukum atau ketentuan-Nya. Selain hubungan dengan pemberi amanah (Allah), juga membangun hubungan baik dengan sesama manusia serta lingkungan yang diamanahkan kepadanya.

Tuntutannya, diperlukan kemampuan memimpin atau mengatur hubungan vertikal manusia dengan Sang Pemberi (Allah) amanah dan interaksi horizontal dengan sesamanya. Dengan demikian menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengoordinasikan secara horizontal semata.

¹²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*. Cet, I (, Ciputat : Penerbit Lentera Hati, 2000),140.

¹³Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin*, 10.

Dalam konsep Islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasi baik secara horizontal maupun vertikal.

Dalam teori manajemen, fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambil keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*controlling*), dan lain-lain.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa, kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya merupakan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbaik baik.

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (*leadership stile*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mengetahui bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Miftah Toha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi

¹⁴Ibid, 29.

perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyelaraskan persepsi diantara yang akan memengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting. Duncan menyebutkan ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu: otoriter, demokrasi, dan gaya bebas (*the laisser faire*).¹⁵

a. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut tulisan Veithzal Rivai terdapat 3 macam-macam gaya kepemimpinan di antaranya yaitu :¹⁶

1) Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Seperti diketahui bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan yang mutlak dan penuh, dimana seorang pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedang para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2) Kepemimpinan Demokrasi (*Democratic Leadership*)

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokrasi pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Dalam gaya ini, besar peluang untuk melakukan pengembangan diri. Sehingga setiap orang yang dipimpin memiliki motivasi diri untuk berkembang. Gaya kepemimpinan demokrasi ini menggambarkan seorang pemimpin menghargai pendapat karyawannya, secara otomatis menerima saran, pendapat, dan kritikan yang ditujukan kepadanya.

¹⁵Ibid., 265.

¹⁶Ibid., 266-268.

3) Kepemimpinan Bebas (*laissez Faire Leadership*)

Dalam kepemimpinan jenis ini, sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam praktiknya, si pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrument dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pimpinan. Pimpinan yang memiliki gaya ini memang berada diantara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan di serahkan kepada anak buahnya. Pada umumnya tipe *laissez faire* dijalankan oleh pemimpin yang tidak mempunyai keahlian teknis.

Tipe *laissez faire* mempunyai ciri-ciri antara lain: (a) memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan untuk melakukan tindakan yang dianggap perlu sesuai dengan bidang tugas masing-masing, (b) pimpinan tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok, (c) semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan, (d) tidak mampu melakukan koordinasi dan pengawasan yang baik, (e) tidak mempunyai wibawa sehingga ia tidak ditakuti apalagi disegani oleh bawahan, (f) secara praktis pemimpin tidak menjalankan kepemimpinan, ia hanya merupakan simbol belaka.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Abdi Setiawan dan menyatakan sebagai berikut :¹⁷

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat *alternative* yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan

¹⁷Abdi Setiawan dan siswa Pratama, “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejatrah: Jurnal Manajemen Tools,” 11 No. 1 (2019), 25-26.

merupakan tindakan paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seseorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya, termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting

bagi keberhasilan hidup seseorang. Semakin baik kemampuan seseorang mengendalikan emosi semakin mudah orang tersebut meraih kebahagiaan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya dorongan untuk berperilaku atau berusaha.

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Robert Heller yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.¹⁸

Newstro dalam buku wibowo menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang dipandang lebih fundamental.²⁰

¹⁸Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin*. 378.

¹⁹Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* Cet, III (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 110.

²⁰Aulia Hidayah, *Pengaruh Promosi, Kualitas Pelayanan, Dan Motivasi Terhadap Keputusan Memilih Produk Tabungan Emas di Pegadaian Syari'ah*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 1 No. 2 (2019). 25

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologis pada seseorang untuk membangkitkan kekuatan dalam melakukan pencapaian tujuan (*goal*).

2. Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa orang yang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan paling rendah hingga urutan paling tinggi. Teori Maslow telah memperoleh pengakuan secara luas terutama di antara para manajer yang berkerja. Teori ini secara intuitif logis dan mudah di pahami. Namun sayangnya, riset tidak mengkonfirmasi. Maslow tidak memberikan substansi yang empiris, dan beberapa studi yang berusaha membuktikannya tidak menemukan bukti pendukung untuk itu.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:²¹

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

²¹A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. VII, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 95.

- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicinta.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar di bawah ini.

Gambar 2.1

Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow



Selanjutnya, Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga

diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini dapat diperhatikan pada gambar di bawah ini.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang aka di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor ekstern dan intern.²²

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi kerja :

1) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau berkerja disebabkan adanya keinginan diakui, dihormati oleh orang tua, untuk memperoleh status sosial yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

3) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, keinginan untuk menjadi kepala.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja diantaranya yaitu :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

²²Mahmuda Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet, I (Surabaya, Ubhara Manejemen Press, 2019), 25.

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

5) Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu di informasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu intristik dan ekstristik diantaranya :²³

1) Faktor Intristik

- a) Semangat kerja
- b) Loyalitas terhadap pimpinan
- c) Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
- d) Kebebasan menyampaikan pendapat
- e) Pengembangan potensi dan kemampuan

²³Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produksi Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv.Epsilon Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*," Vol 7 No. 14 (2008), 62-82.

2) Faktor Ekstristik

- a) Upah/Gaji
- b) Hadiah/Bonus
- c) Tunjangan
- d) Hubungan kerja
- e) Suasana Kerja

e. Pandangan Islam Tentang Motivasi

Sejalan dengan teori yang berkembang, komunikasi dan motivasi adalah kunci keberhasilan sebuah proses kepemimpinan dalam Islam. Salah satu yang paling menentukan kepemimpinan Islam adalah komunikasi dan motivasi. Setidaknya ada beberapa hal yang menjadikan komunikasi efektif ialah qaulan karima.

Menurut Hamka yang dikutip Rivai, mengartikannya dengan perkataan yang pantas, kata-kata yang mulia lebih lanjut Hamka adalah kata-kata yang membesarkan hati dan memberikan motivasi, yang menimbulkan kegembiraan kembali pada cahaya mata yang mulai kuyu karena tekanan umur, diiringi dengan kasih mesra, yang datang dari lubuk hati yang tulus dan ikhlas.

Dalam Islam juga dikenal istilah *qaulan baligha*, yakni perkataan yang disesuaikan dengan bahasa komunikasinya. Hal ini senada dengan keberadaan Rasul yang di utus sesuai dengan bahasa kaumnya.²⁴ Firman Allah swt. dalam Q.S. Ibrahim [14] : 4 :

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلُّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ
وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ﴿٤﴾

²⁴Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin*, 62.

Terjemahan:

“Kami tidak mengutus seorang rasulpun, melainkan dengan bahasa kaumnya, supaya ia dapat memberi penjelasan dengan terang kepada mereka. Maka Allah menyesatkan siapa yang Dia kehendaki, dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. dan Dia-lah Tuhan yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana.”²⁵

Al-Qur’an yang dibacakan kepada mereka ini telah dibawa oleh Rasullullah Saw dengan bahasa mereka. Maka, uzur apakah yang mereka miliki untuk tidak mau memahaminya, dan apa yang menghalangi mereka untuk mengkajinya, agar mengetahui apa yang dikandungnya, seperti berbagai hikma dan hukum, halal dan haram, serta perbaikan bagi tatanan masyarakat, sehingga mereka memperoleh kebahagiaan di dunia dan diakhirat.²⁶

Hal ini termaksud kasih sayang Allah Subhanahu wa Ta’ala kepada mahluknya, bahwa Allah Subhanahu wa Ta’ala mengutus rasul dari kalangan mereka dan bahasa mereka supaya mereka memahami apa yang dikehendaki dari mereka dan apa yang disampaikan kepada mereka.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.²⁷

Menurut Kasmir dalam jurnal Yusuf Adam kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

²⁵Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan*, 256.

²⁶Ahmad Mustafa Al-Maragi, *Tafsir Al-Maragi*. Cet, II (Semarang : CV Toha Putra, 1994), 233.

²⁷Wibowo, *Manajemen kinerja*, Edisi ketiga, Cet I (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 81.

diberikan dalam suatu periode tertentu.²⁸

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Dale dalam jurnal Sarita terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variable personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, system upah, dan lingkungan sosial.²⁹ Faktor keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Indikator Kinerja

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif.

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukannya adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara tujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut.³⁰

²⁸Yusuf Adam , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*. Vol. 2 No. 1 (2020). 117

²⁹Sarita Permata Dewi, “*Pengaruh pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta: Jurnal Nominal*”. Vol. 1. No.1. (2012).

³⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*. 78.

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang berkna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih baik sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi karyawannya dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, menerima umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu kesediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.³¹

E. Kerangka Pemikiran

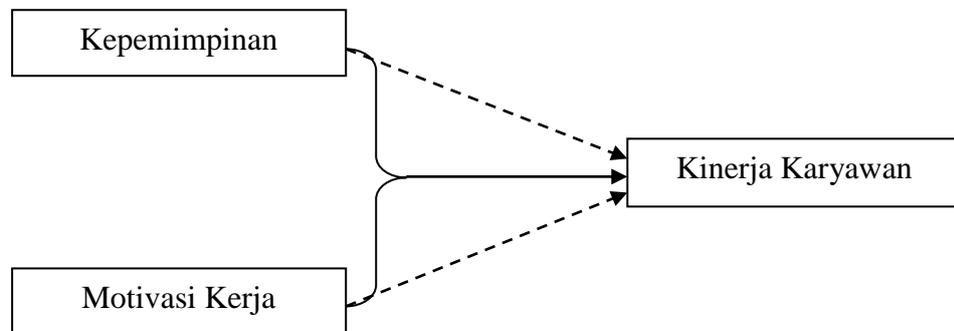
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peran pemimpin sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana cara ia mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan, selain itu pemimpin juga memberikan dukungan serta menggerakkan semangat karyawannya dan mengelolanya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, motivasi kerja pun dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan kedua variable tersebut (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja), maka gambaran hubungan pengaruhnya dapat dilihat sebagai berikut :

³¹Ibid., 80.

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
 - - - - -→ : Pengaruh secara serempak

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dalam pemikiran ini adalah sebagai berikut:

- H₀** : Diduga tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza.
- H₁** : Diduga ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza.
- H₀** : Diduga tidak ada pengaruh pemberian Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza.
- H₂** : Diduga ada pengaruh pemberian Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza.
- H₀** : Diduga tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza.

H₃ : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Menurut Muhammad dalam jurnal Rabaniyah Istiqomah, metode merupakan suatu prosedur tata cara mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah sistematis.¹

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini terfokus untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian syariah cabang palu plaza, melalui perolehan data berbentuk angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan analisis melalui statistik.²

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *verifikatif*, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap populasi dan sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yang beralamatkan di Jl. Danau Poso Kecamatan Palu Barat, Sulawesi Tengah.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yang berjumlah 14 karyawan.⁴

¹Rabaniyah Istiqomah, *Analisis Tanggung Jawab Pegadaian Syariah Palu Plaza Terhadap Barang Jaminan yang Hilang dan Rusak. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 2 No. 1 (2020). 24

²Rully Indrawan dan popy Yaniawati, *Metode Penelitian*, Cet. I (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2014), 117.

³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet XX (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh (sensus).

Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pegadaian syariah cabang Palu Plaza yang berjumlah 14 orang⁵

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Variabel Independen*)

Variabel bebas (*variabel independen*) yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempunyai variabel lain dan dapat menghasilkan sebuah akibat. Dalam penelitian ini *variabel independen* nya, yaitu:

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel terikat (*variabel dependen*) yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*variabel independen*). Variabel terikat (*variabel dependen*) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

D. Definisi Operasional

Berdasarkan judul di atas, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu adanya definisi operasional. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya untuk mengukur suatu variabel.

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

⁴Ishaq, Reni A Hipan, *Penaksir Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza*. Wawancara Via WA, 10 Februari.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi,	1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Pengendalian emosional Sumber: Kartono
2	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan	1. Semangat kerja 2. Loyalitas terhadap pimpinan 3. Perasaan bangga terhadap hasil dicapai 4. Kebebasan menyampaikan pendapat 5. Pengembangan potensi dan kemampuan 6. Upah/Gaji 7. Hdiah/Bonus 8. Tunjangan

			9. Hubungan Kerja 10. Suasana Kerja Sumber: Ridwan
3	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.	1. Tujuan. 2. Standar. 3. Umpan Balik. 4. Alat atau Saran. 5. Kompetensi 6. Motif. 7. Peluang Sumber: Wibowo

E. Instrumen Penelitian

Instrument dalam penelitian ini adalah kuisisioner atau angket. Dimana pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada karyawan pegadaian syariah cabang palu plaza yang memuat tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan karyawan pegadaian syariah cabang palu plaza,. Pernyataan yang dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan Skala *Likert*.

Skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun *item-item* pernyataan.⁶

Contoh kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju:

⁶Haryadi Sarjono dan Wilda Julianti, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 6.

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi berupa pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, dimana peneliti tidak terlibat langsung hanya sebagai pengamat.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya⁷, Adapun responden disini yaitu karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yang kemudian akan memilih salah satu *alternatif* jawaban yang tersedia dari beberapa item.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

⁷Sugiyono, *Metode*, 142.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistic untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 21 for windows* sebagai alat ukurnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁸

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.⁹

3. Uji Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Analisis Regresi Berganda, yaitu persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Metode analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:¹⁰

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Adminitrasi*, Cet III (Bandung: ALFABETA, 1994), 162.

⁹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisi Nultivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Cet. VII (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013), 47.

¹⁰Riduan, Adnun Rusyana, Enas, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Cet, III (Bandung: ALFABETA, 2013), 107.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

b₁-b₂ = Koefisien Regresi

b₀ = Konstanta

e_i = Faktor Kesalahan

Untuk mengetahui serta menentukan arah besarnya koefisien antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakanlah teknik bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 21 for windows*.

4. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis regresi. Dengan terpenuhinya asumsi dasar tersebut, maka hasil yang diperoleh lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Penyimpangan asumsi dasar tersebut dalam regresi dapat menimbulkan masalah, seperti standar kesalahan untuk masing-masing koefisien yang diduga sangat besar, pengaruh masing-masing variabel bebas tidak dapat dideteksi atau variasi dari koefisiennya tidak minim lagi. Asumsi dasar yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data kita.¹¹ Model regresi yang baik adalah

¹¹Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs Listel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 53.

memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Dari hasil histogram, didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Dengan demikian juga dari normal *probability plots*, menunjukkan berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolonieritas

Bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolonieritas (multiko). Koefisien kolerasi antara variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika kolerasi kuat, maka maka terjadi problem multiko.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual atas suatu pengamatan lainnya.¹² Jika veriannya tetap, maka model regresi tersebut berada kondisi homoskadensitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang diatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

¹²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi ketujuh, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 139.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*/terikat.¹³ Untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *independen*, dilakukan perbandingan antara F_{hitung} dengan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05. Dalam uji ini digunakan rumus yang dikemukakan Riduan.¹⁴

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{n-k-1}$$

Dimana:

R = nilai koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan T_{tabel}

b. Uji T

Untuk mengetahui apakah variabel *independen* yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Untuk mengetahui koefisien penentu yaitu dengan mengkuadratkan koefisien parsial yang akan menjadi koefisien penentu parsial yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datangnya dari variabel, X_1 . X_2 .

¹³Ibid, 98.

¹⁴Riduan, *Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula*. Cet VIII. (Bandung: ALFABETA 2012), 142.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. *Gambaran Umum Pegadaian Syariah*

1. Sejarah Pegadaian Syariah Cabang Palu

Dalam sejarah dunia usaha pegadaian pertama kali dilakukan di Itali. Kemudian dalam perkembangan selanjutnya meluas ke wilayah Eropa lainnya seperti Inggris, Prancis, dan Belanda.¹

Usaha pegadaian di Indonesia dimulai pada zaman penjajahan Belanda (VOC) di mana pada saat itu tugas pegadaian adalah membantu masyarakat untuk meminjamkan uang dengan jaminan gadai. Pada mulanya usaha ini dijalankan oleh pihak Swasta, namun dalam perkembangan selanjutnya usaha pegadaian ini diambil alih oleh Pemerintah Hindia Belanda. Kemudian dijadikan perusahaan negara, menurut undang-undang pemerintah Hindia Belanda pada waktu itu dengan status dinas pegadaian.²

Warga Tionghoa (China) telah ada di nusantara sebelum datangnya kolonial Belanda. Mereka menjadi mitra dagang yang baik dengan VOC. Oleh karena pemberian pajak yang banyak pada kolonial, kaum Tionghoa mendapatkan beberapa *privilege* (hak istimewa), yaitu dibolehkannya menanam dan memperdagangkan candu (opium) dan menjalankan usaha rumah gadai. Keterangan warga Tionghoa dalam melakukan jasa gadai diabadikan dalam peribahasa Indonesia yang berbunyi “Gadai terdorong kepada China.” Hal itu

¹Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Cet. XIX (Depok : Rajawali Pers, 2018), 231.

²*Ibid.* 232

³Ade Sofyan Mulazid, *Kedudukan Sistem Pegadaian Syariah*, Cet I. (Jakarta Prenada media Group, 2016), 59.

terbukti dikuasainya usaha jasa gadai di pulau Jawa oleh warga Tionghoa (China) hingga tahun 1900-an.³

terbukti dikuasainya usaha jasa gadai di pulau Jawa oleh warga Tionghoa (China) hingga tahun 1900-an.³

Pada saat Inggris berkuasa (1811-1816), Gubernur Jenderal Thomas Stamford Raffles (1811) memutuskan untuk membubarkan Bank Van Leening dan mengeluarkan peraturan yang menyatakan bahwa setiap orang (swasta) boleh mendirikan usaha pegadaian dengan izin dari pemerintah daerah setempat. Kemudian

Di zaman kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia mengambil alih usaha Dinas Pegadaian dan mengubah status pegadain menjadi menjadi Perusahaan Negara (PN) pegadaian yang didasarkan pada UU No.19 Prp. 1960. Perkembangan selanjutnya pada tanggal 11 Maret 1969 berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 7 Tahun 1969 PN Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan).⁴

Status Perjan Pegadaian diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian yang didasarkan pada PP No. 10 Tahun 1990 tanggal 1 April 1990 tentang Perum Pegadaian. Pada sisi perluasan jaringan, penambahan jumlah kantor cabang untuk meningkatkan jangkauan pelayanan kepada masyarakat. Selama 2005 terdapat tambahan 34 kantor cabang baru, sehingga jumlah kantor cabang Perum pegadaian meningkat menjadi 840 kantor pada akhir tahun laporan. Perum pegadaian, secara kontinyu memperluas jaringan kantor layanan hingga ke sejumlah wilayah di Indonesia. Tahun 2008 telah memiliki kantor cabang sebanyak 758 buah dan pada 2009 jumlahnya meningkat 789 cabang yang

⁴Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. 232.

didukung oleh 2.508 yang tersebar di empat belas kantor wilayah di Indonesia. Dengan tersebarnya kantor-kantor dan cabang pegadaian ini diharapkan masyarakat dapat menjangkau dengan mudah dan masyarakat memiliki kesempatan untuk memperoleh pembiayaan.⁵

Terbitnya PP/10 tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan menjadi tonggak awal kebangkitan sistem gadai berbasis syariah, satu hal yang perlu dicermati bahwa PP10 menegaskan misi yang harus diemban oleh Pegadaian Untuk mencegah Praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian (PT . pegadaian (Persero) sebelumnya) sampai sekarang.

Gagasan mendirikan Pegadaian Syariah berawal pada saat beberapa General Manajer melakukan studi banding ke Malaysia. Pada Tahun 1993, mulai dilakukan penggodokan rencana pendirian pegadaian syariah oleh pimpinan Perum Pegadaian, ketika itu masih ada kendala karena Pegadaian masih berbentuk badan hukum Perum belum memiliki pedoman operasional unit layanan gadai syariah, kendala lainnya adalah tidak adanya dukungan modal dari pemerintah.

Namun setelah beberapa tahun kemudian, seiring dengan semakin berkembangnya lembaga keuangan lainnya seperti perbankan syariah, asuransi syariah dan pasar modal syariah di Indonesia, maka hal tersebut mendukung lahirnya pegadaian syariah, dengan adanya kerja sama antara Perum Pegadaian dengan BMI, maka Pegadaian Syariah di Indonesia baru dapat diwujudkan secara resmi pada Januari tahun 2003, dan pertama kali dibuka Cabang Pegadaian Syariah adalah di jalan Dewi Sartika, Jakarta. Pendirian Pegadaian Syariah ini dilatarbelakangi oleh keinginan masyarakat Islam yang menghendaki adanya pegadaian yang melakukan prinsip-prinsip syariah.⁶

⁵Ade Sofyan Mulazid, *Kedudukan Sistem Pegadaian Syariah*, 59.

Hadirnya Pegadaian Syariah sebagai sebuah lembaga keuangan formal yang berbentuk unit dari perum pegadaian di Indonesia merupakan hal yang menggembirakan.

Salah satunya di Pegadaian Syariah Cabang Palu hadir di tengah masyarakat Kota Palu yang telah lebih dulu mengenal Pegadaian Konvensional. Namun, seiring berjalannya waktu Pegadaian Syariah hadir di tengah masyarakat Kota Palu. Alasan Pegadaian membuka Pegadaian Syariah adalah pertama yaitu sebagai upaya untuk mempertahankan posisi pasar dengan jalan memberikan respon atas tuntutan masyarakat luas yang membutuhkan transaksi jasa keuangan yang didasarkan pada prinsip keadilan dan bebas dari unsur riba, dan yang kedua yaitu untuk menggapai ridha Allah sesuai dengan Al-Quran dan hadis. Perkembangan Pegadaian Syariah mengalami peningkatan, hal ini ditandai dengan banyaknya cabang-cabang yang dibuka di seluruh wilayah Indonesia. Hingga pada tanggal 10 Maret 2003, diresmikan oleh pemimpin wilayah di Manado yaitu pak Budiono dibuka kantor cabang Pegadaian Syariah Palu Plaza di Kota Palu, dengan alamat kantor saat ini jalan Danau Poso, Kompleks Palu Plaza Blok A No. 11 telepon. (0451) 454378.⁶

Jumlah kantor cabang yang berada di Kota Palu Hanya I (satu) dengan alamat kantor saat ini di jalan Danau Poso, Kompleks Palu Plaza Blok A No. 11. Adapun Jumlah kantor unit yang berada di Kota Palu berjumlah 6 (enam) unit, yaitu beralamat:

1. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Setia Budi, Jl. Setia Budi
2. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Tanjung Dako, Jl. Tanjung Dako
3. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Lolu Jl. Togean
4. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Besusu, Jl. Kimaja

⁶Ramlawaty Hasanah, *Costumer Service Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza*, "Wawancara" Tempat, 20 Oktober 2020.

5. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Pasar Inpres, Kompleks Toko Emas Pasar Inpres

6. Unit Pegadaian Syariah (UPS) Tatura, Jl. Emy Saelan Kompleks 711⁷

2. Visi, Misi dan Motto PT. Pegadaian Syariah Cabang Palu

a. Visi

Visi merupakan serangkaian kata-kata yang menunjukkan impian, cita-cita atau nilai sebuah organisasi atau perusahaan. Visi merupakan tujuan masa depan sebuah instansi, organisasi, atau perusahaan. Dalam sebuah perusahaan visi sangat penting dalam usaha menjalankan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

Visi Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yaitu. Menjadi *The Most Valuable Finansial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

b. Misi

Misi adalah tahapan-tahapan yang harus dilalui sebuah perusahaan untuk mencapai visi utama. Selain itu misi dikatakan sebagai penjabaran sebuah visi. Jika hanya ditulis dalam satu kalimat saja, maka misi akan menjabarkan dengan beberapa kalimat yang mudah untuk dipahami si pembaca atau siapa saja yang melihatnya. Misi Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yaitu:

- 1.) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.
- 2.) Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan.
- 3.) Memberikan service excellence dengan focus nasabah melalui:

⁷Ismed Taufik Daud, *Staf Administrasi Pegadaian Syariah Cabang Palu*, "wawancara" Tempat, Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza 20 Oktober 2020

- a. Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
- b. Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
- c. Praktek manajemen risiko yang kokoh
- d. SDM yang profesional berbudaya kinerja baik.

c. Motto

Mengatasi Masalah Tanpa Masalah, Pegadaian Syariah memberikan kemudahan dalam mengatasi masalah masyarakat dengan cepat dan muda. Kebutuhan akan uang tunai terkadang menjadi kesulitan bagi masyarakat dalam memperoleh pinjaman. Pegadaian Syariah memfasilitasi warga untuk memperoleh pinjaman dengan praktis dan cepat dengan menjaminkan sebagian harta yang dimiliki sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

d. Budaya Perusahaan

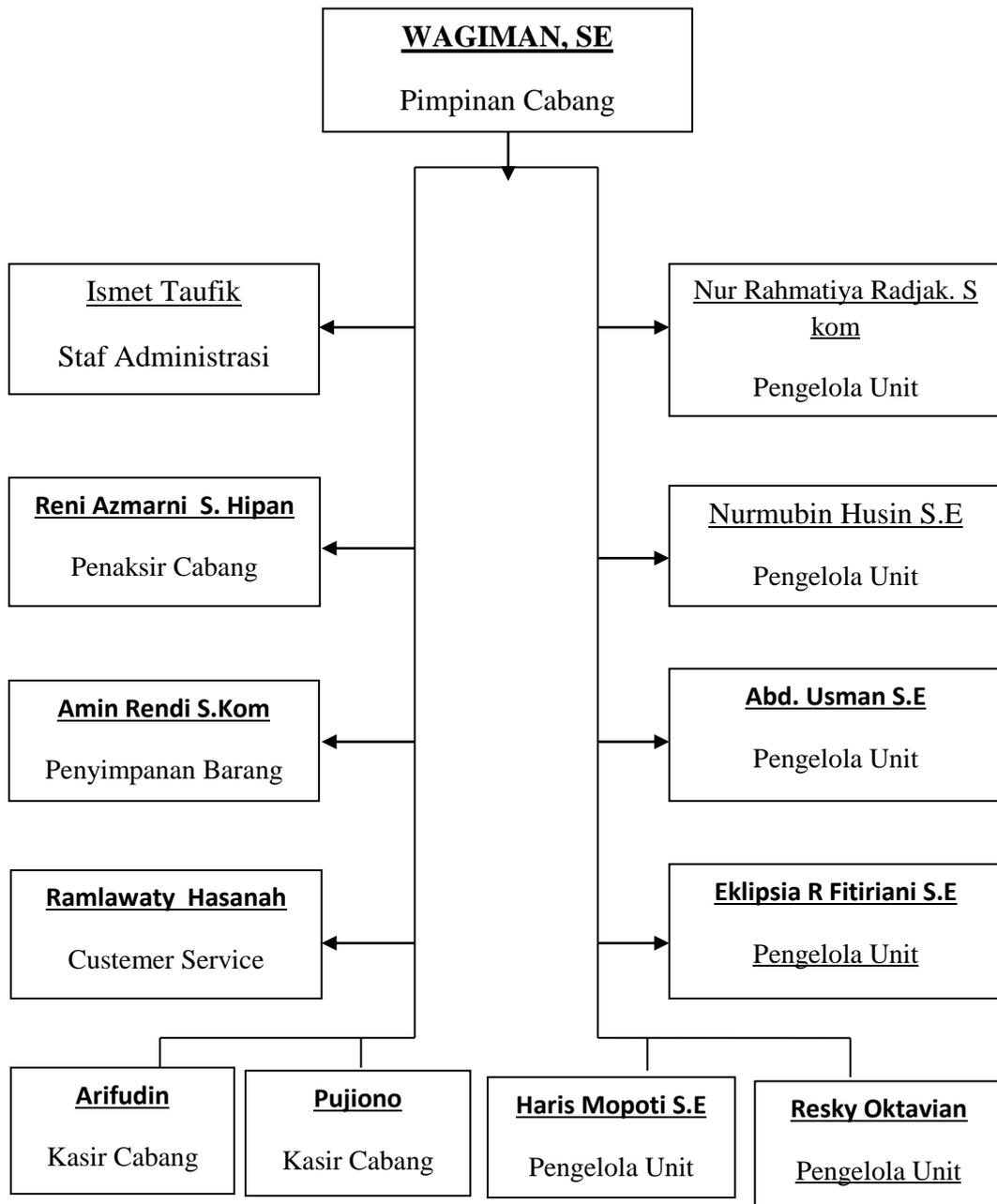
Budaya perusahaan Pegadaian Syariah yang terdiri dari :

1. Inovatif : berinisiatif, kreatif, produktif, adaptif, dan berorientasi pada solusi bisnis.
2. Nilai moral tinggi : taat beribadah, jujur, dan berpikir positif.
3. Terampil : kompeten dibidang tugasnya.
4. Adi layanan : peka dan cepat tanggap, empatik, santun, dan ramah.
5. Nuansa Citra : bangga sebagai insan Pegadaian, bertanggung jawab atas aset dan reputasi perusahaan.

4. Struktur organisasi Pegadaian Syariah Cabang Palu

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efesiensi dan efektifitas kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza



B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yang beralamatkan di Jl. Danau Poso Kompleks Palu Plaza Blok A No. 11. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza yang terdiri dari 14 sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
14	14	14	14	100%

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 14 orang karyawan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza, jumlah di sebar sebanyak 14 kuesioner, kuesioner kembali 14 dan jumlah *presentase* 100 %.

Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	5	35,7%
2	Perempuan	9	64,3%
Jumlah		14	100%

Sumber: Hasil Penelitian

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 14 orang jumlah sampel dalam penelitian ini, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 5 orang (35,7%) dan yang berjenis kelamin perempuan 9 orang (64,3%), sehingga sampel dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menggunakan instrumen yang valid dan realibel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan realibel. Instrumen yang valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sedangkan instrumen yang realibel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

1. Uji Validitas

Menurut Sugioyono dalam Sakinah, apabila validitas setiap jawaban yang diperoleh ketika memberikan daftar pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan dianggap sudah valid.⁸

Melihat butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah dengan melihat tabel *Item Total Statistics*, kemudian lihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item total Correlation</i>	R Kritis	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,506	0,30	Valid
	2	0,750	0,30	Valid
	3	0,878	0,30	Valid

⁸Sakinah, *Pengaruh Bauran Pemasaran Keputusan Membeli Kartu Prabayar Produk Telkomsel Pada Mahasiswa IAIN Palu*, Skripsi (Palu: IAIN 2014), 5.

	4	0,640	0,30	Valid
	5	0,828	0,30	Valid
	6	0,758	0,30	Valid
	7	0,808	0,30	Valid
	8	0,487	0,30	Valid
	9	0,817	0,30	Valid
	10	0,901	0,30	Valid
	11	0,742	0,30	Valid
	12	0,648	0,30	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,901	0,30	Valid
	2	0,856	0,30	Valid
	3	0,620	0,30	Valid
	4	0,934	0,30	Valid
	5	0,883	0,30	Valid
	6	0,856	0,30	Valid
	7	0,740	0,30	Valid
	8	0,788	0,30	Valid
	9	0,498	0,30	Valid
	10	0,844	0,30	Valid
	11	0,830	0,30	Valid
	12	0,788	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,897	0,30	Valid
	2	0,928	0,30	Valid
	3	0,921	0,30	Valid
	4	0,743	0,30	Valid
	5	0,820	0,30	Valid
	6	0,564	0,30	Valid
	7	0,604	0,30	Valid
	8	0,772	0,30	Valid
	9	0,483	0,30	Valid

	10	0,669	0,30	Valid
	11	0,789	0,30	Valid
	12	0,434	0,30	Valid
	13	0,783	0,30	Valid
	14	0,819	0,30	Valid

Sumber Data: Output SPSS 2019

Tabel di atas, terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing dari ke 3 variabel di atas dinyatakan semua pernyataan valid karena r_{hitung} lebih besar dan positif dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 21 dimana dalam mengukur reliabilitas disini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 21 *for windows* dapat diketahui sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Reliability Coefficiens</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	12 Item	0,915	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	12 Item	0,953	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	14 Item	0,944	Reliabel

Sumber Data: Output SPSS 2019

Tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua

variabel yaitu X1, X2, dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk melihat tanggapan responden mengenai variable-variabel penelitian yaitu, gaya kepemimpinan, motivasi kerja (*variable independen*) dan kinerja karyawan (*variable dependen*). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:⁹

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi – Data terendah

Banyak Kelas = 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5-1}{5}$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Sangat Buruk = 1,00 – 1,79

Buruk = 1,80 – 2,59

Cukup Baik = 2,60 – 3,39

Baik = 3,40 – 4,19

Sangat Baik = 4,20 – 5,00

⁹Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu), 54.

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan saya menganggap keputusan yang di buatnya sebagai keputusan mutlak yang harus di patuhi	-	3	3	5	3	50	3,57%
			21,4%	21,4%	35,7%	21,4%		
2	Pimpinan saya selalu menselaraskan tujuan	-	1	1	7	5	58	4,14%
			7,1%	7,1%	50%	35,7%		
3	Pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan	-	1	2	6	5	57	4,07%

	motivasi pada saya agar kembali fokus dalam berkerja							
		-	7,1%	14,3%	42,9%	35,7%		
4	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	1	3	5	5	56	4,00%
			7,1%	21,4%	35,7%	35,7%		
5	Pimpinan saya senang menerima saran dari bawahannya	-	-	4	8	2	54	3,85%
				28,6%	57,1%	14,3%		
6	Pimpinan saya menanggapi dengan bijak setiap kritik bawahannya	-	1	3	7	3	54	3,85%
			7,1%	21,4%	50%	21,4%		
7	Pimpinan menuntut kepatuhan dalam	-	-	-	8	6	62	4,42%

	melaksanakan tugas							
		-	-	-	57,1%	42,9%		
8	Pimpinan saya tidak memberi ruang kepada saya untuk inisiatif dalam mengambil keputusan	-	5	2	3	4	38	2,71%
		-	35,7%	14,3%	21,4%	28,6%		
9	Pimpinan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap karyawannya	-	-	1	6	7	62	4,42%
				7,1%	42,9%	50%		
10	Pimpinan bereaksi sesuai dengan situasi yang sedang terjadi	-	-	2	6	6	60	4,28%
				14,3%	42,9%	42,9%		
11	Pimpinan mampu mengendalikan perasaan dalam diri	-	-	4	8	2	54	3,85%
				28,6%	57,1%	14,3%		

12	Pimpinan mampu menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif	-	-	3	9	2	55	3,92%
				21,4%	64,3%	14,3%		
Rata-rata								4.70%

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel gaya kepemimpinan yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 3 orang menjawab netral, dan 3 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 14 responden adalah 50 dengan nilai rata-rata 3,57% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 7 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab netral dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 58 dengan nilai rata-rata 4,14% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, 2 orang menjawab netral dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 57 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 5 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab netral dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 56 dengan nilai rata-rata 4,00% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 2 orang sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, dan 4 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 54 dengan nilai rata-rata 3,85% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 7 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab netral, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 54 dengan nilai rata-rata 3,85% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 6 orang sangat setuju, dan 8 orang menjawab setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 62 dengan nilai rata-rata 4,42% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 4 orang sangat setuju, 3 orang menjawab setuju, 2 orang menjawab netral dan 5 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 38 dengan nilai rata-rata 2,71% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria cukup baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 62 dengan nilai rata-rata 4,42% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 6 orang sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 60 dengan nilai rata-rata 4,28% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesebelas yaitu sebanyak 2 orang sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, dan 4 orang menjawab netral. Total skor

jawaban 14 responden adalah 54 dengan nilai rata-rata 3,85% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keduabelas yaitu sebanyak 2 orang sangat setuju, 9 orang menjawab setuju, dan 3 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 55 dengan nilai rata-rata 3,93% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	-	-	1	5	8	63	4,05%
				7,1%	35,7%	57,2%		
2	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	-	1	2	6	5	57	4,07%
			7,1%	14,3%	42,9%	35,7%		
3	Saya akan mendapatkan perasaan puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang	-	-	2	6	6	60	4,28%

	bernilai							
				14,2%	42,9%	42,9%		
4	Saya merasa puas dengan tugas yang di berikan oleh perusahaan kepada saya		1	1	8	4	57	4,07%
			7,1%	7,1%	57,2%	28,6%		
5	Pimpinan menerima gagasan karyawan yang belum pernah diajukan sebelumnya	-	1	1	9	3	56	4,00%
			7,1%	7,1%	64,3%	21,4%		
6	Pimpinan saya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat	-	-	1	8	5	60	4,28%
				7,1%	57,2%	35,7%		
7	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas	-	-	1	8	5	60	4,28%
				7,1%	57,2%	35,7%		

8	Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan	-	-	2	7	5	59	4,21%
				14,3%	50,0%	35,7%		
9	Bapak/ibu giat bekerja karna adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan hadiah/bonus	1	1	2	6	4	53	3,78%
		7,1%	7,1%	14,3%	42,9%	28,6%		
10	Imbalan kerja(hadia/bonus) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik	-	1	1	7	5	58	4,14%
			7,1%	7,1%	50,0%	35,7%		
11	Suasana kerja dipegadaian syariah sangat nyaman didukung sarana dan prasarana yang memadai	-	-	1	8	5	60	4,28%
				7,1%	57,2%	35,7%		

12	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja	-	-	1	10	3	58	4,14%
				7,1%	71,4%	21,4%		4,95%
Rata-rata								

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel motivasi kerja yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 5 orang setuju dan menjawab netral 1 orang. Total skor jawaban dari 14 responden adalah 63 dengan nilai rata-rata 4,5% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, 2 orang menjawab netral dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 57 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 6 orang sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 60 dengan nilai rata-rata 4,28% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 4 orang sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab netral dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 57 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 9 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab netral, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 56 dengan nilai rata-rata 4,00% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 60 dengan nilai rata-rata 4,28% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 60 dengan nilai rata-rata 4,28% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 7 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 59 dengan nilai rata-rata 4,21% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 4 orang sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, 2 orang menjawab netral, 1 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 53 dengan nilai rata-rata 3,78% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 7 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab netral, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 58 dengan nilai rata-rata 4,14% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesebelas yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 60 dengan nilai rata-rata 4,28% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keduabelas yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 10 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 58 dengan nilai rata-rata 4,14% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

3. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya berkerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan	-	-	1	11	2	57	4,07%
				7,1%	78,6%	14,3%		
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu	-	-	2	10	2	56	4,00%
				14,3%	71,4%	14,3%		
3	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada	-	-	2	9	3	57	4,07%
				14,3%	64,3%	21,4%		
4	Saya melaksanakan	-	-	2	9	3	57	4,07%

	pekerjaan sesuai dengan tugas fungsi pokok saya							
				14,3%	64,3%	21,4%		
5	Kemampuan saya mencapai tujuan dan sasaran yang di tetapkan adalah baik	-	-	2	11	1	55	4,92%
				14,3%	78,6%	7,1%		
6	Setiap kali saya menyelesaikan pekerjaan, saya sering meminta tanggapan orang lain, baik kepada pimpinan atau sesama karyawan	-	-	3	10	1	54	3,85%
				21,4%	71,4%	7,1%		
7	Pekerjaan saya di dukung dengan sarana dan alat yang memadai	-	-	2	11	1	55	3,92%
				14,3%	78,6%	7,1%		
8	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan perusahaan membuat sya	-	-	1	12	1	56	4,00%

	bekerja lebih baik.							
				7,1%	85,7%	7,1%		
9	Saya seharusnya lebih keras dari pada yang seharusnya	-	-	2	11	1	55	3,92%
				14,3%	78,6%	7,1%		
10	Saya senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik	-	-	2	9	3	57	4,07%
		-	-	14,3%	64,3%	21,4%		
11	Pujian dan penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih giat bekerja	-	-	2	11	1	55	3,92%
		-	-	14,3%	78,6%	7,1%		
12	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	-	1	1	11	1	54	3,85%
		-	7,1%	7,1%	78,6%	7,1%		
13	Pekerjaan yang saya geluti saat			3	8	3	56	4,00%

	ini di pegadaian syariah memberikan peluang saya menjadi lebih baik							
				21,4%	57,1%	21,4%		
14	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri			2	9	3	57	4,07%
				14,3%	64,3%	21,4%		
Rata-rata								5,67%

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 2 orang sangat setuju, 11 orang setuju dan menjawab netral 1 orang. Total skor jawaban dari 14 responden adalah 57 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 2 orang sangat setuju, 10 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 56 dengan nilai rata-rata 4,00% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 9 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor

jawaban 14 responden adalah 57 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 9 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 57 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria baik.

.Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 1 orang sangat setuju, 11 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 55 dengan nilai rata-rata 4,92% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 1 orang sangat setuju, 10 orang menjawab setuju, dan 3 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 54 dengan nilai rata-rata 3,85% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 1 orang sangat setuju, 11 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 55 dengan nilai rata-rata 3,92% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 1 orang sangat setuju, 12 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 56 dengan nilai rata-rata 4,00% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 1 orang sangat setuju, 11 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 55 dengan nilai rata-rata 3,92% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 9 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 57 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesebelas yaitu sebanyak 1 orang sangat setuju, 11 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 55 dengan nilai rata-rata 3,92% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keduabelas yaitu sebanyak 1 orang sangat setuju, 11 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab netral, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 14 responden adalah 54 dengan nilai rata-rata 3,85% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketigabelas yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, dan 3 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 56 dengan nilai rata-rata 4,00% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempatbelas yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 9 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab netral. Total skor jawaban 14 responden adalah 57 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum metode regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah memenuhi asumsi kalsik atau tidak. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah

koefisien regresi yang didapatkan telah benar dan dapat diterima serta menghindari kemungkinan adanya pelanggaran asumsi klasik yang merupakan asumsi dasar dalam metode analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut:

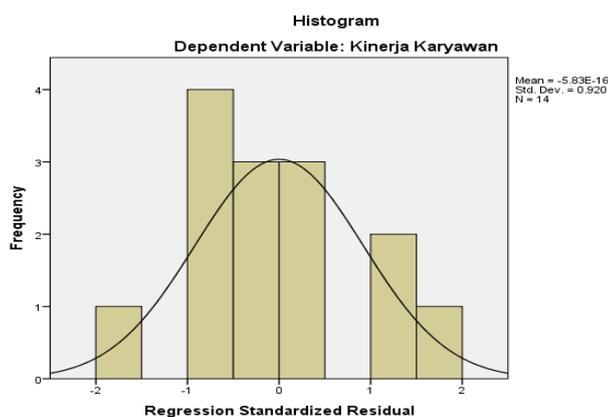
1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal *Probability Plot* yang membandingkan kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 21* baru terlihat grafik distribusi normal sebagai berikut:

Gambar 4.2

Histogram

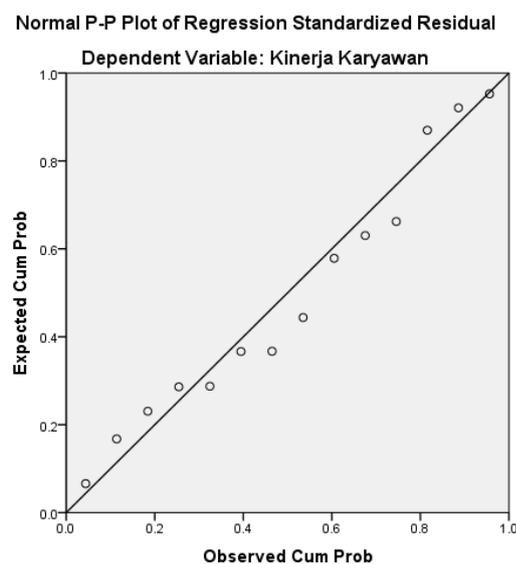


Grafik histogram di atas menunjukkan bahwa data penelitian menunjukkan bentuk normal karena mengikuti bentuk distribusi normal dimana pola distribusi yang normal tidak terjadi kemiringan, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data.

Sedangkan hasil dari grafik *Probability Plot (P-Plot)* dari program *SPSS for Windows Release 21* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3

Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas



Berdasarkan grafik tersebut, terlihat titik titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

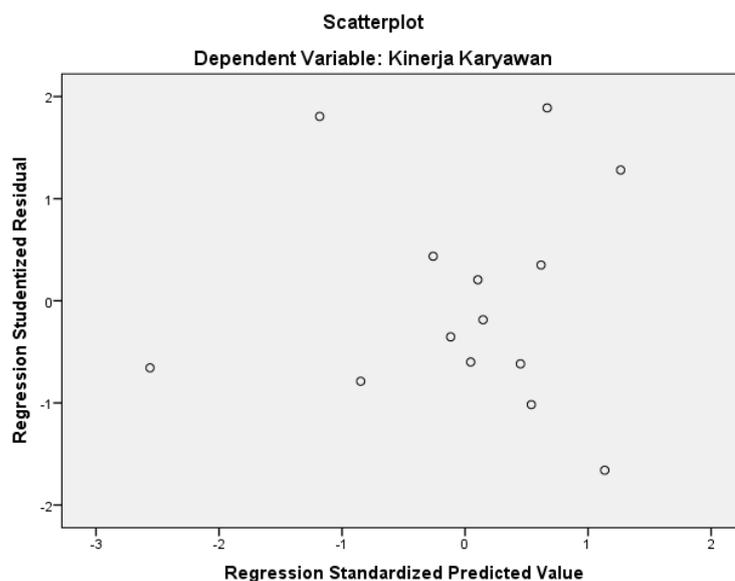
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda

maka disebut heteroskedasitas. Model regresi terbaik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk menguji asumsi ini dilakukan dengan melalui garfik *scatterplot* antara variabel terikat (ZPRED) dan variabel bebas (SRESID).

Gambar 4.4

Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik di atas terlihat bahwa titik-titik atau poin-poin menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko).

Membuktikan ada tidaknya Multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Koefisien korelasi antara variabel haruslah lemah (dibawah 0,10). Jika korelasi kuat maka terjadi problem multiko.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* untuk masing-masing variabel independen.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (<i>Constant</i>)		
Gaya Kepemimpinan	0,864	1.158
Motivasi Kerja	0,864	1.158

Sumber: Data Output SPSS 21 2019

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa dalam model regresi bebas dari adanya multikolinear. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang menunjukkan nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah salah satu alat statistik non parametrik yang berfungsi menganalisis keterkaitan dan keterhubungan diantara dua atau lebih variabel penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependen dan independen.dengan membutuhkan data terdiri dari beberapa kelompok hasil observasi pengukuran. Selanjutnya dari hasil analisis regresi berganda ini akan diketahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dan simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan(Y).

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS 21 for Windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut.

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.117	7.069		2.987	.012
1 Gaya Kepemimpinan	.348	.136	.460	2.555	.027
Motivasi Kerja	.369	.122	.544	3.025	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KERYAWAN

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,117 + 0,348x_1 + 0,369x_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa kedua variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) memiliki arah yang positif terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta positif sebesar 21,117 mempunyai arti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 21,117 jika variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja konstan atau bernilai nol (0).
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,348 bernilai positif. Nilai positif (+) pada variabel gaya kepemimpinan mempunyai makna searah, artinya bahwa setiap terjadinya peningkatan satu satuan variabel gaya

kepemimpinan (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,348 jika variabel lain dianggap konstan.

- c) Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,369 bernilai positif. Nilai positif (+) pada variabel motivasi kerja mempunyai makna searah, artinya bahwa setiap terjadinya peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,369 jika variabel lain dianggap konstan.

G. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini ingin diketahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara bersama-sama memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	313.217	2	156.608	12.381	.002 ^b
Residual	139.140	11	12.649		
Total	452.357	13			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analisis Of Varians*), atau F tes diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $12,38 > F_{tabel}$ 3,73 dengan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan alpha 0,05. Dengan demikian hasil ini membuktikan bahwa secara

bersamaan sama berpengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 , dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel independen benar-benar memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Berikut di bawah ini tabel hasil uji T pada tabel *coefficients*.

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.117	7.069		2.987	.012	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.348	.136	.460	2.555	.027	.864
	MOTIVASI KERJA	.369	.122	.544	3.025	.012	.864

a. Dependent Variable: KINERJA KERYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji T dari 4 variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi terlihat bahwa:

- Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,55 > t_{tabel} 2,14$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,27 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat

signifikan) 0,05. Artinya $0,27 > 0,05$. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*. Besaran pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y yaitu 46%, hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 , H_1 ditolak.

- b. Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,02 > t_{tabel} 2,14$ dan nilai signifikan (sig) 0,12 lebih besar dari nilai α 0,05. Artinya $0,12 > 0,05$. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*. Besaran pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y yaitu 54,4%, hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 diterima, dan H_2 ditolak.

H. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 21 *For Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.636	3.55656

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tampilan output *SPSS Model Summary* besarnya R^2 adalah 0,636 , hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 63,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,6\% = 36,4\%$) jadi, 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar dari penelitian ini.

I. Pembahasan

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS 21 for Windows*, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza menunjukkan bahwa secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap keputusan kinerja karyawan. Begitu pula dengan pengaruh masing-masing variabel secara parsial masing-masing memiliki pengaruh dengan besaran pengaruh yang berbeda.

Berdasarkan hasil uji Anova analisis data, dengan hasil $F_{hitung} 12,38 > F_{tabel} 3,73$ dengan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan alpha 0,05. Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 , dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $t_{hitung} 2,55 > t_{tabel} 2,14$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,27 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya $0,27 > 0,05$. Artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara

parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*. Besaran pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y yaitu 46%,. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (Karyawan) memandang bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin belum mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan,

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, di dalam penelitian Rohma Nuralia hasil dari penelitian variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,055 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Besaran pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 44,7%.¹⁰

Teori menurut Kartini Kartono dalam Abdi Setiawan dan Siswa Pratama yaitu hampir tidak keraguan bahwa gaya kepemimpinan dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai t_{hitung} $3,02 < t_{tabel}$ 2,14 dan nilai signifikan (sig) 0,12 lebih besar dari nilai α 0,05. Artinya $0,12 > 0,05$, Artinya hipotesis dapat di simpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tidak

¹⁰Rohma Nurlia, *Pengaruh*. 7

¹¹Abdi Setiawan dan Siswa Pratama, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*. 25

memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*. Besaran pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Y yaitu 54,4%, ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (karyawan) memandang bahwa Motivasi Kerja yang diberikan pimpinan belum mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusli, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makasar. Di mana hasil penelitian Gusli variabel Motivasi X₂ menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,665 > 2,015$ atau $sig 0,001 < 0,05$. Adapun besaran pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Y sebesar 60,1%.¹²

Hal demikian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow. Hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.¹³

Ketidaksignifikan yang terjadi bisa saja dikarenakan pada saat pengisian kuesioner terdapat banyak jawaban yang sama bahwa para karyawan tidak memiliki rasa kepercayaan diri jika kinerja mereka lebih berkualitas dibandingkan lainnya (menurut data kuesioner), karena mereka harus menilai diri mereka sendiri. Menurut data sekunder (wawancara) ada sebagian mengatakan bahwa sudah melakukan kerja maksimal namun sangat jarang mendapatkan hadiah/Bonus dari perusahaan.

Islam harus dijadikan pedoman hidup bagi setiap manusia yang menginginkan kemuliaan tidak sekedar di mata manusia tetapi di sisi Allah swt. Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup bermasyarakat tidak dapat

¹²Gusli, *Pengaruh*. 8

¹³A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 95

dihindari pasti membutuhkan orang lain dalam menjalani hidup. Mustahil ada manusia yang dapat hidup sendiri tanpa bantuan dari orang lain, untuk itu mereka membentuk satu kelompok sambil mengaktualisasikan dirinya untuk menemukan jati dirinya. Setiap orang sebagai individu memerlukan bantuan orang lain Tanpa adanya komando yang didasarkan atas waktu perencanaannya dan kebijaksanaan yang jelas, maka jangan diharapkan tujuan akan dapat dicapai dengan baik. Bahkan bisa terjadi kesemarawutan dan anarkis dalam pekerjaan yang membuat arah tindakan menjauhi tujuan. Pada titik inilah kewajiban untuk menaati kebijakan

pemimpin dalam peraturan yang telah ditetapkan tidak bisa ditawar-tawar dan menjadisebuah kewajiban bawahan untuk menaati pemimpin itu. Sebagaimana Allah swt. Telah berfirman dalam surat An-Nisa ayat 59, bunyinya:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahaan:

“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- Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya). Jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa: 59).¹⁴

Taatlah kepada Allah dan amalkanlah Kitab-nya kemudian taatlah kepada Rasul, karena beliau menerangkan bagi umat manusia apa-apa yang diturunkan kepada mereka. Sunnatu ‘I-lah telah menetapkan, bahwa di antara manusia ada para Rasul yang menyampaikan syari’at Allah kepada mereka, dan kita wajib

¹⁴Departemen Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung : CV Fokus Media, 2010),88.

menaati mereka. Kemudian taatlah kepada ulil amri, yaitu para umara, hakim, ulama, panglima perang, dan seluruh pemimpin dan kepala yang menjadi tempat kembalinya manusia dalam kebutuhan dan maslahat umum.¹⁵

Ayat ini dengan jelas memerintahkan kepada kita semua untuk taat dan patuh kepada seorang pemimpin, baik dalam segala level kehidupan asalkan pemimpin yang kita ikuti tersebut tidak keluar dari ajaran serta hukum-hukum yang terkandung di dalamnya. Apabila terjadi perselisihan diantara mereka hendaklah dikembalikan kepada Allah (Al- Qur'an) dan Rasul-Nya (Sunnah).

Kepemimpinan dari sudut agama Islam secara sederhana oleh setiap pemimpin harus dijalankan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menyeru agar orang lain di lingkungan masing-masing menjadi manusia beriman. Tugas dan kewajiban pemimpin tidaklah mudah, membutuhkan berbagai macam unsur yang mendukung terwujudnya kepemimpinan yang efektif serta mempunyai nilai mulia di sisi Allah swt. Untuk memenuhi hal itu dibutuhkan seorang pemimpin yang menjunjung pada nilai-nilai kebenaran, dan seorang pemimpin yang penuh tanggung jawab, mempunyai loyalitas tinggi, cerdas dalam melihat peluang dan dapat menjaga amanah dengan baik. Karakteristik kepemimpinan seperti yang diidealkan tersebut, hanya dapat ditemukan dalam pribadi Nabi Muhammad saw, sebab kepemimpinan beliau berjalan di atas landasan spiritual yang paling tinggi dengan Allah langsung sebagai pembimbingnya. Di sini berarti pula bahwa ketaatan kepada Rasulullah saw. merupakan ketaatan kepada Allah swt. Mengingat tujuan dari kepemimpinan beliau adalah mengajak beriman kepada Allah. Untuk itu, segala perbuatan dan perkataan beliau dalam memimpin haruslah ditaati.

¹⁵Ahmad Mustafa Al-Maragi, *Tafsir Al-Maragi* Cet. I. (Semarang : CV Toha Putra, 1986), 242.

Dengan ajaran islam, dimana seorang pemimpin harus senantiasa memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya, dan segala bentuk keputusan diambil dengan jalan musyawarah, selain itu pemimpin harus senantiasa memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai. Sebagaimana firman Allah swt dalam Al-Qur'an Q.S.Ali Imran 3:159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنَّفَضُوا مِن حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
مُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahan :

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.¹⁶

Inilah rahmat Allah yang meliputi Rasulullah dan meliputi mereka, yang menjadikan beliau saw begitu penyayang dan lemah lembut kepada mereka. Seandainya beliau bersikap keras dan berhati kasar, niscaya hati orang-orang di sekitar beliau tidak akan tertarik kepada beliau, dan perasaan mereka tidak akan tertambat pada beliau. Manusia itu senantiasa memerlukan naungan yang penuh kasih sayang, pemeliharaan yang optimal, wajah yang ceria dan peramah, cinta dan kasih sayang, dan jiwa penyantunan yang tidak menjadi sempit karena kebodohan, kelemahan, dan kekurangan mereka. Mereka memerlukan hati yang agung, yang suka memberi kepada mereka dan tidak membutuhkan pemberian

¹⁶Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung : CV Fokus Media, 2010).71.

dari mereka yang mau memikul duka derita mereka dan tidak menginginkan duka deritanya dipikul mereka dan senantiasa mereka dapatkan padanya kepedulia, perhatian, pemeliharaan, kelemahlembutan, kelapangan dada, cinta kasih dan kerelaan.¹⁷

Dari penjelasan diatas Allah swt mengajarkan kepada kita untuk senantiasa berlaku lemah lembut. Karena apabila seorang berlaku keras dan kasar maka tentulah orang akan menjauhi kita. Dan jika akan mengambil suatu kesimpulan atau keputusan maka hendaklah kita mengambilnya dengan jalan musyawarah.

¹⁷Syahid Sayyib Qutbh, *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an*. Cet,I (. Jakarta Gema Insani Press,2001).193.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab IV dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza, dengan besaran gaya kepemimpinan 46%.
2. Secara Parsial variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh namun tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza, dengan besaran Gaya Kepemimpinan 54,4%.
3. Adapun Secara serempak atau simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza. Dimana besaran pengaruh dapat dilihat pada table *model summary* pada kolom *adjusted R square* yaitu sebesar 63,6%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pentingnya sumber daya bagi sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuannya sehingga disarankan agar seorang pemimpin bisa mengembangkan dan memotivasi karyawannya sehingga menjadi sumber daya yang berkualitas.

2. Disarankan agar motivasi kerja terus diberikan kepada karyawan seperti gaji, pemberian penghargaan, perhatian serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan agar sumber daya yang ada juga terus meningkat demi terwujudkan tujuan organisasi, karyawan dan nasabah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Setiawan dan siswa Pratama, “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejatrah: Jurnal Manajemen Tools,” 11 No. 1 (2019).
- Adam, Yusuf , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah.* Vol. 2 No. 1 (2020)
- Almustofa Resa. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Perum Bulog Devisi Regional Jakarta”, Skripsi (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2014), <http://eprints.undip.ac.id>, diakses 20 Februari 2020.
- Andjarwati, Tri. “Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland: Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen”, Vol.1. No.1,(2015).
- Dewi,Sarita Permata. “Pengaruh pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta: Jurnal Nominal”.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) 2004.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana) 2009.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi ketujuh.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Hasanah Ramlawaty, *Costumer Service Pegadaian Syariah Cabang Palu plaza, “Wawancara”* Tempat, 20 Oktober 2020.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. (Jakarta : Bumi aksara) 2012.
- Hidayah, Aulia, *Pengaruh Promosi, Kualitas Pelayanan, Dan Motivasi Terhadap Keputusan Memilih Produk Tabungan Emas di Pegadaian Syari’ah. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.* Vol 1 No. 2 (2019).
- Indrawan, Rully dan Popy Yaniawati. *Metode Penelitian.* (Bandung: PT. Rafika Aditama,) 2014.
- Iskandar, Yogi. *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu).
- Istiqomah, Rabaniyah, *Analisis Tanggung Jawab Pegadaian Syariah Palu Plaza Terhadap Barang Jaminan yang Hilang dan Rusak. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.* Vol. 2 No. 1 (2020)

- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rajawali Pers) 2016.
- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. (Depok : Rajawali Pers) 2018.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) 2011.
- Al-Maragi, Ahmad Mustafa, *Tafsir Al-Maragi* (Semarang : CV Toha Putra) 1986.
- Al-Maragi, Ahmad Mustafa, *Tafsir Al-Maragi* (Semarang : CV Toha Putra) 1994.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFYogyakarta) 2000.
- Mulazid Ade Sofyan, *Kedudukan Sistem Pegadaian Syariah*, (Jakarta Prenadamedia Group) 2016.
- Nugroho, Rakhmat. “*Analisis Fako-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)*”, Tesis (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2006). <http://core.ac.uk>, diakses 9 Januari 2019.
- Nurlia Rohma, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*”, Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan, 2019), diakses 9 Januari 2020.
- Purnama, Ridwan, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produksi Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv.Epsilon Bandung. Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis,*” Vol 7 No. 14 (2008), 62-82.
- Purwanto, M. Ngalm. *Administrasi dan supervisi pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) 2017.
- Qutbh, Syahid Sayyib, *Tafsir Fi Zhilalil Qur’an*, (Jakarta Gema Insani Press) 2001.
- Reza, Regina Aditya. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”. Skripsi (Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, 2010). <http://eprints.undip.ac.id>, diakses 8 Januari 2019.
- Riduan, dkk. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*.(Bandung: ALFABETA) 2013.
- Riduan. *Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula*. (Bandung: ALFABETA) 2012.
- Rivai, Veithzal. dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers) 2014.
- Sakinah , *Pengaruh Bauran Pemasaran Keputusan Membeli Kartu Prabayar Produk Telkomsel Pada Mahasiswa IAIN Palu*, Skripsi (Palu: IAIN 2014),

- Sarjono, Haryadi dan Wilda Julianti. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. (Jakarta: Salemba Empat) 2011.
- Shihab M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah*. (Ciputat : Penerbit Lentera Hati, 2000).
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta) 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: ALFABETA,) 1994.
- Supardi. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. (Yogyakarta: UII Perss) 2005.
- Tampi, Bryan Johannes. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). <http://www.academia.edu>, diakses 6 Januari 2019.
- Tanjung, Roana dan Susi Susanti Manalu. "Pengaruh disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batem. *Jurnal Demensi*," 8, no 2, ISSN: 2085-9996 (2019).
- W, Mahmuda Enny. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya, Ubhara Manejemen Press) 2019.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers) 2012.
- . *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- . *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- . *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.



LAMPIRAN I
(KUESIONER)

KUESIONER PENELITIAN

Palu, 2020

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden Penelitian

Saudara/i

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu sedang mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza”** Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) pada penelitian yang saya sertakan berikut ini. Seluruh informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan tidak mempengaruhi eksistensi Bapak/Ibu dalam menjalankan pekerjaan di Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti

Ishaq

A. PROFIL RESPONDEN

Nama :

Usia :.....Tahun

Jenis Kelamin : 1. Pria
2. Wanita

Pendidikan terakhir : 1. SLTP 4. Sarjana (S1)
2. SMA/SMK 5. Pasca Sarjana (S2)
3. Sarjana Muda (D3)

Status Perkawinan : 1. Kawin 3. Duda/Janda
2. Belum Kawin 4. Pisah

Posisi/Jabatan :.....

Pernah menduduki jabatan struktural : 1. Ya, sebutkan.....
2. Tidak

Status Jabatan : 1. Karyawan Tetap
2. Karyawan Tidak Tetap (Honorar)

Lama Bekerja :.....Tahun

Gaji perbulan : 1. kurang dari 1,5 juta 4. antara 5 – 10 juta
2. antara 1,5 – 2,5 juta 5. di atas 10 juta
3. antara 2,5 – 5 juta

Reward/Penghargaan yang pernah di peroleh dari pimpinan :

1. Bonus Uang
2. Wisata Religion
3. Piagam
4. Lainnya.....(Boleh memili lebih dari 1)

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda check (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara(i).

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak setuju

C. Daftar Pernyataan

GAYA KEPEMIMPINAN

A. Kemampuan Mengambil Keputusan

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya menganggap keputusan yang di buatnya sebagai keputusan mutlak yang harus di patuhi					
2	Pimpinan saya selalu menselaraskan tujuan.					

B. Kemampuan Memotivasi

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam berkerja					
2	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

C. Kemampuan Komunikasi

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

1	Pimpinan saya senang menerima saran dari bawahannya.					
2	Pimpinan saya menanggapi dengan bijak setiap kritik bawahannya					

D. Kemampuan Mengendalikan Bawahannya

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Pimpinan menuntut kepatuhan dalam melaksanakan tugas					
2	Pimpinan saya tidak memberi ruang kepada saya untuk inisiatif dalam mengambil keputusan					

E. Tanggung Jawab

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap bawahannya					
2	Pimpinan bereaksi sesuai dengan situasi yang sedang terjadi					

F. Pengendalian Emosional

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Pimpinan mampu mengendalikan perasaan dalam diri					
2	Pimpinan mampu menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif.					

MOTIVASI KERJA

A. Upah/Gaji

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.					
2	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan.					

B. Perasaan bangga terhadap hasil dicapai

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya akan mendapatkan perasaan puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai					

2	Saya merasa puas dengan tugas yang di berikan oleh perusahaan kepada saya					
---	---	--	--	--	--	--

C. Kebebasan menyampaikan pendapat

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan menerima gagasan karyawan yang belum perna diajukan sebelumnya					
2	Pimpinan saya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat					

D. Pengembangan potensi dan kemampuan

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan					

E. Hadiah/Bonus

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/ibu giat bekerja karna adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan hadia/bonus					
2	Imbalan kerja(hadia/bonus) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik					

F. Suasana Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Suasana kerja dipegadaian syariah sangat nyaman didukung sarana dan prasarana yang memadai					
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja					

KINERJA KARYAWAN

A. Tujuan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berkerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan					
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu					

B. Standar

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

1	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada					
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas fungsi pokok saya					

C. Umpan Balik

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Kemampuan saya mencapai tujuan dan sasaran yang di tetapkan adalah baik					
2	Setiap kali saya menyelesaikan pekerjaan, saya sering meminta tanggapan orang lain, baik kepada pimpinan atau sesama karyawan					

D. Alat dan Sarana

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan saya di dukung dengan sarana dan alat yang memadai					
2	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan perusahaan membuat sya bekerja lebih baik.					

E. Kompetensi

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Saya seharusnya lebih keras dari pada yang seharusnya					
2	Saya senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik					

F. Motif

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Pujian dan penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih giat berkerja					
2	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					

G. Peluang

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya geluti saat ini di pegadaian syariah memberikan peluang saya					

	menjadi lebih baik					
2	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri					



LAMPIRAN 2
(TABULASI
KUESIONER)

12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50	
14	5	3	2	4	4	5	5	5	1	5	5	5	49	

**TABULASI KUESIONER
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO	NOMOR PERNYATAAN														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	66
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65



LAMPIRAN 3
(UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS)

1. Gaya Kepemimpinan (X2)

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	43.5714	51.495	.506	.917
P2	43.0000	50.615	.750	.904
P3	43.0714	48.533	.878	.898
P4	43.1429	50.901	.640	.909
P5	43.2857	52.220	.828	.904
P6	43.2857	50.527	.758	.904
P7	42.7143	54.220	.808	.908
P8	44.4286	46.571	.487	.937
P9	42.7143	52.527	.817	.905
P10	42.8571	50.747	.901	.900
P11	43.2857	52.989	.742	.907
P12	43.2143	54.335	.648	.910

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	12

2. Motivasi Kerja (X2)

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

P1	45.0000	62.769	.901	.946
P2	45.3571	62.401	.856	.947
P3	45.2857	64.374	.620	.955
P4	45.3571	62.709	.934	.945
P5	45.4286	63.956	.883	.947
P6	45.2143	64.027	.856	.947
P7	45.2143	65.412	.740	.950
P8	45.3571	62.247	.788	.949
P9	45.6429	64.709	.498	.962
P10	45.2857	63.297	.844	.947
P11	45.2143	64.335	.830	.948
P12	45.3571	65.786	.788	.949

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	12

3. Kinerja Karyawan (Y)

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	51.7143	29.912	.897	.936
P2	51.7857	28.951	.928	.934
P3	51.7143	28.374	.921	.934
P4	51.7143	29.451	.743	.939
P5	51.8571	30.286	.820	.938
P6	51.9286	31.148	.564	.944
P7	51.8571	31.363	.604	.943
P8	51.7857	31.258	.772	.940
P9	51.8571	31.978	.483	.946

P10	51.7143	29.912	.669	.942
P11	51.8571	30.440	.789	.939
P12	51.9286	31.148	.434	.949
P13	51.7857	28.643	.783	.938
P14	51.7143	28.989	.819	.937

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	14



LAMPIRAN 4
(UJI REGRESI LINEAR
BERGANDA)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.636	3.55656

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.217	2	156.608	12.381	.002 ^b
	Residual	139.140	11	12.649		
	Total	452.357	13			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	21.117	7.069		2.987	.012		
GAYA	.348	.136	.460	2.555	.027	.864	1.158
KEPEMIMPIN							
AN							
MOTIVASI	.369	.122	.544	3.025	.012	.864	1.158
KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA KERYAWAN



LAMPIRAN 5
LEMBAR PENGAJUAN
JUDUL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU
 الجامعة الإسلامية الحكومية فالو
 STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
 Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : ISHAQ
 TTL : Samaranda 10-11-1995
 Jurusan : Ekonomi Syariah
 Alamat : Jl. Tanderante
 NIM : 163120100
 Jenis Kelamin : laki-laki
 Semester : VII (7)
 HP : 082293167020

17/12/19
 JM

Judul :
 Judul I : Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kehadiran Syariah Dan Plaza
 Judul II : Pengaruh turunnnya harga kelapa Sawit terhadap daya beli masyarakat studi kasus kecamatan Bumi Raya desa Samaranda
 Judul III : Pengaruh turunnnya harga kelapa Sawit terhadap Pendapatan Petani Sawit studi kasus kelompok tani desa Samaranda

14/12/19

Palu, 23 Desember 2019
 Mahasiswa,
 Ishaq
 NIM : 16.3.12.0100

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

[Empty box for notes]

Pembimbing I : Dr. Etmawati, M.A

Pembimbing II : N W Wani Sa S Ag. M Ag

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Dan Pengembangan Kelembagaan,

Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
 NIP. 196903011999031005

Ketua Jurusan,

Dr. Siti Musyahidah M.Th.I.
 NIP. 196707101999032005



LAMPIRAN 6
SK PEMBIMBING

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
NOMOR 6/4 TAHUN 2019**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU
TAHUN AKADEMIK 2018/2019**

- Membaca : Surat saudara : **Ishaq / NIM 16.3.12.0108** mahasiswa jurusan **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu dengan judul skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Palu Plaza**
- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

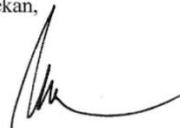
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU TAHUN
AKADEMIK 2018/2019

- Pertama : 1. **Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag.** (Pembimbing I)
2. **Nur Wanita, S.Ag., M.Ag.** (Pembimbing II)
- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2019.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 30 Desember 2019

Dekan,



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



LAMPIRAN 7
SURAT IZIN
PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 3419 / In.13 / F.IV / PP.00.9 / 09 /2020
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : : Izin Observasi

Palu, 18 September 2020

Kepada Yth.
Kepala Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Ishaq
NIM : 16.3.12.0108
TTL : Samarenda, 10 November 1995
Semester : IX
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Tanderante

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza”**

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag.
2. Nur Wanita, S.Ag., M.Ag.

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk mengadakan penelitian di Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002



LAMPIRAN 8
SURAT KETERANGAN TELAH
MELAKUKAN PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza menerangkan bahwa Mahasiswa dibawah ini :

Nama : ISHAQ
NIM : 163120108
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah melakukan penelitian di Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza mulai dari bulan Oktober-November 2020 sebagai bahan untuk pembuatan skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 23 Maret 2021
PT Pegadaian (Persero)
Cabang Syariah Palu Plaza



WAGIMAN, SE
Pemimpin Cabang



LAMPIRAN 9
DOKUMENTASI

Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza

Tampak dari luar

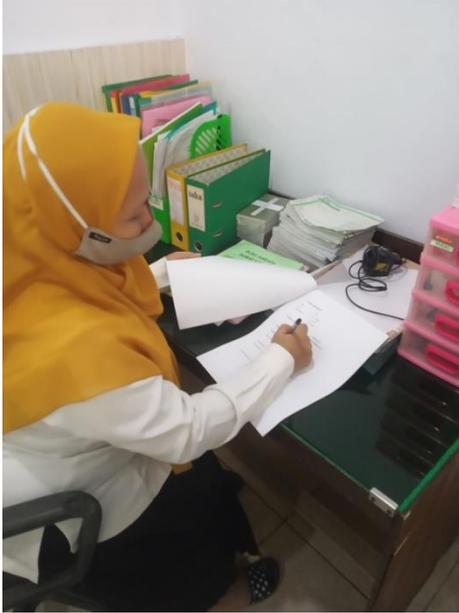


Tampak dari dalam



Proses pengisian kuesioner







LAMPIRAN 10
DAFTAR RIWAYAT
HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IdentitasDiri

Nama : Ishaq
Tempat/Tgl.Lahir : Samarenda, 10-11-1995
NIM : 16.3.12.0108
AlamatRumah : Samarenda
No. WA : 082293167028
Facebook : Ishaq
Email : Ishaqsuzuran77@gmail.com
Nama Ayah : Asrar Sulaiman
NamaIbu : Marfan Pombili



B. RiwayatPendidikan

Pendidikan Formal

1. SD, tahun lulus : SDN 1 Samarenda, 2008
2. SMP, tahun lulus : SMPN 1 Bumi Raya, 2013
3. SMA, tahun lulus : SMAN 1 Bumi Raya, 2014

C. PengalamanOrganisasi

1. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ekonomi Syariah

Palu, 04 Januari 2021

Ishaq
16.3.12.0108