

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PACIFIC PALMINDO
INDUSTRI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : ALI IMRAN
NPM : 1505160303
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pengujian Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin tanggal 08 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ALI IMRAN
NPM : 1505160303
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN

Dibuktikan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(M. ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Penguji II

(M. ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Pembimbing

(SAPRINA MANURUNG, SE, MA)

Panitia Ujian

Ketua

(A. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : ALI IMRAN
N.P.M : 1505160303
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, S.E., MA

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ALI IMRAN
NPM : 1505160303
Konsentrasi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 12 NOV 2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ALI IMRAN
 NPM : 1505160303
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN.

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
29-1-2019	Perbaikan angket respon sesuai dgn indikator yg telah ditetapkan.	SI	
31-2-2019	Perbaikan analisis data pd uji validitas, reliabilitas & asumsi klasik	SI	
1-3-2019	Perbaikan analisis data dalam uji partial (t) dan uji korelasi (r)	SI	
8-3-2019	Perbaikan pembahasan teori yg mendukung pembahasan	SI	
11-3-2019	Perbaikan pembahasan dalam hal teori pendukungnya.	SI	

Medan, Februari 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE., MA

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ALI IMRAN
NPM : 1505160303
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYWAN
PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari PT. Pacific Palmindo Industri Medan.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2019

Yang membuat pernyataan



ALI IMRAN

ABSTRAK

Ali Imran, (NPM. 1505160303). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan. Skripsi, 2019. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.

Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan *probability sampling* pada penelitian ini adalah sebanyak 70 responden yang merupakan karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan. Hasil ini dikumpulkan melalui kuisisioner, wawancara dan dokumentasi yang diproses dan analisis dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, lalu digunakan Regresi Linear Berganda, setelah itu dilakukan Uji Hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan Uji t, dan Uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, Dengan *R Square* yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikumwarahmatullahi, wabarakatuh

Allhamdulillahirobbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan**”. Shalawat beriringkan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang safaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Amin. Adapun tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada. Khususnya :

1. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Syahrial, Ibunda Faridah Hanum yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, membimbing, serta memberikan dukungan baik secara moril maupun materil, serta doa motivasi melalui untaian doa-doa yang di ijabahnya. Tak lupa kepada Saudara kandung penulis, Abang saya Muhammad Zein, Wasfy Azhari, Syahbani Alwi dan kakak ipar saya Khairini dan Dinda.

2. Semua keluarga yang selalu mampu memotivasi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak H. Januri SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Saprial Manurung SE, M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
11. Seluruh Staf Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan terutama Kak Tari dan Bang Iqbal.
12. Terima kasih kepada Sahabat-sahabat saya terutama teman dekat saya Tiur Fransisca, Mauliza Widya Fany dan Fitri Syawalina Harahap yang dapat

membantu menyelesaikan skripsi ini dengan memberikan dukungan dan masukan terima kasih kepada teman-teman Manajemen D Pagi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna, baik penulisan maupun isi karena, keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk menyempurnakan isi skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga proposal skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya kepada kita semua.

BillahiFiisabililhaq, FastabiqulKhairat.

Wassalamualaikumwarahmatullahiwabarakatuh.

Medan, Januari 2019

Penulis,

ALI IMRAN
NPM. 1505160303

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan dan Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORITIS	14
A. Uraian Teori	14
1. Kinerja	14
a. Pengertian Kinerja	14
b. Faktor-faktor Kinerja	16
c. Penilaian Kinerja.....	18
d. Indikator Kinerja.....	19
2. Gaya Kepemimpinan	20
a. Pengertian Kepemimpinan.....	20
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan	23
c. Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	29
d. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	30

e. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	32
3. Motivasi	33
a. Pengertian Motivasi	33
b. Tujuan Motivasi	35
c. Faktor-faktor Motivasi	37
d. Indikator Motivasi.....	38
B. Kajian Terdahulu	39
C. Kerangka Konseptual.....	41
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	41
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	42
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	42
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan Penelitalan	44
B. Defenisi Operasional Variabel.....	45
C. Tempat dan Waktu Penelitian	49
D. Populasi Dan Sampel	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
F. Teknik Analisa Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Hasil Penelitian	65
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	65
2. Deskripsi Variabel Penelitian	70

3. Uji Regresi Linier Berganda	83
4. Uji Asumsi Klasik	84
5. Uji Hipotesis	87
B. Pembahasan	94
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ..	93
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	99
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II-1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel III-1 Defenisi Operasional.....	46
Tabel III-2 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	49
Tabel III-3 Data Karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan.....	50
Tabel III-4 Pengambilan Sampel	52
Tabel III-5 Penilaian Skala Likert	53
Tabel III-6 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	55
Tabel III-7 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	56
Tabel III-8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel III-8 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	59
Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
Tabel IV-5 Pengukuran Skala Likert	70
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	71
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Motivasi (X2).....	75
Tabel IV-8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel IV-9 Koefisien Regresi Berganda	83
Tabel IV-10 Uji Multikolinieritas.....	86
Tabel IV-11 Uji Signifikan Parsial (Uji t 1).....	88
Tabel IV-12 Uji Signifikan Parsial (Uji t 2).....	89
Tabel IV-13 Uji Signifikan Parsial (Uji f 3)	91
Tabel IV-14 Uji Koefisien Determinasi.....	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	41
Gambar II-2 Motivasi Terhadap Kinerja	41
Gambar II-3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja	42
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T	62
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F	63
Gambar IV-1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized.....	85
Gambar IV-2 Grafik Heterokedastisitas	87
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1.....	88
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 2.....	90
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian uji f Hipotesis 3	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal yang utama untuk dikembangkan, serta harus menjadi prioritas dari setiap perusahaan. Oleh sebab itu keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi harus diperhatikan agar memiliki inovasi dan kreativitas yang selaras dengan tujuan organisasi.

Pengelolaan organisasi secara efektif pada dasarnya membutuhkan pimpinan yang profesional. Dalam mendukung tercapainya agenda kerja organisasi. Pimpinan tentu harus memiliki kreativitas dan inovasi dalam mendukung pengembangan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Dalam mewujudkan pengembangan karyawan yang profesional dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik dalam memberikan kontribusi pada perusahaan, salah satunya disebabkan oleh kemampuan pimpinan dalam mengelola sumber daya yang ada pada perusahaan, karena gaya kepemimpinan yang diimplementasikan pimpinan memiliki cara berbeda dalam memberikan motivasi pada masing-masing karyawan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas kelompok orang yang berkerja untuk mencapai suatu tujuan. Dalam dunia bisnis saat ini setiap orang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, agar tujuan perusahaan dapat

tercapai. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala aspek kerja yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil Pra Riset yang dilakukan pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan, terdapat berbagai permasalahan yang ditemukan melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada objek penelitian, diantaranya pimpinan belum mampu menyelesaikan persoalan perkerjaan yang terjadi didalam perusahaan, kurangnya pemberian motivasi berupa gaji yang diberikan pimpinan pada karyawan. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan perkerjaan yang tepat waktu, serta ketidakpuasan kerja yang disebabkan menurunnya prestasi karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan swasta, PT Pacific Palmindo Industri Medan ini bergerak di bidang minyak. Perusahaan ini memiliki asset karyawan yang perlu dijaga dan dikembangkan, agar aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. PT Palmindo saat ini melaksanakan produksi produk-produk minyak nabati dari bahan baku yang masuk dari Crude Palm Oil (CPO) dan Crude Palm Kernel Oil (CPKO), seperti produk minyak Avena dan Madina. Dimana perusahaan perlu mengembangkan potensi dan kompetensi karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan lebih baik lagi, berkembang dengan baik dan dapat bersaing dengan kompetitif.

Berbagai permasalahan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul dalam penelitian ini, sehingga dijadikan sebagai bahan perbaikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat berbagai permasalahan yang terjadi pada objek penelitian tentu memerlukan beberapa penelitian agar ditemukan penyelesaian secara komprehensif, namun disebabkan keterbatasan waktu dan lainnya maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

Kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya disebut sebagai kata “*Khalīfah*” yang merupakan subjek dari kata lampau “*Khalafa*” yaitu gelar yang diberikan untuk pemimpin umat Islam setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW. Dimana suatu pola kekuasaan tertinggi dan mutlak pada seorang kepala negara atau pemerintahan. Gelar khilafah ditetapkan sebagai kata untuk pengganti Nabi Muhammad SAW dalam kewenangan seseorang untuk mengatur kehidupan dan urusan umat (rakyat), baik keagamaan maupun keduniaan yang hukumnya wajib bagi umat untuk patuh dan taat sepenuhnya (Iqbal & Nasution, 2017).

Implementasi dari kata khalifah sebagai makna dari kepemimpinan dalam Islam dikemukakan pada Surah Fathir ayat 39, yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ
كُفْرَهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ إِلَّا مَقْتًا وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرَهُمْ إِلَّا حَسَارًا ﴿٣٩﴾

Artinya: *Dia-lah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi. Barang siapa yang kafir, Maka (akibat) kekafirannya menimpa dirinya sendiri. dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah*

kemurkaan pada sisi Tuhannya dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidaklain hanyalah akan menambah kerugian mereka belaka. (Q.S. Fathir (35): 39

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi (2016, hal. 18) Allah SWT menyebutkan tentang pengetahuan-Nya yang meliputi semua yang gaib di langit dan yang di bumi, dan bahwa dia mengetahui semua yang tersembunyi di balik rahasia-rahasia dan apa yang disembunyikan di dalam hati, dan kelak dia akan membalas setiap orang sesuai dengan amal perbuatannya. Yakni suatu kaum menggantikan kaum yang lain sebelum mereka dan suatu generasi datang menggantikan generasi yang sebelumnya. Maka Allah terus-menerus murka terhadap mereka, dan selama mereka masih tetap kafir, mereka merugikan dirinya sendiri dan keluarganya kelak di hari kiamat. Berbeda keadaannya dengan orang-orang mukmin, karena sesungguhnya manakala seseorang dari mereka diberi usia panjang dan beramal baik, maka derajatnya makin tinggi, begitu pula kedudukannya di dalam surga' pahala yang diterimanya bertambah dan Tuhan yang menciptakan makin mencintai dan menyukainya.

Menurut Maulizar, *dkk*, (2012, hal. 61) Kepemimpinan sebagai tugas (amanah), ujian, tanggung jawab dari Allah SWT, pelaksanaannya tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT Jadi pertanggung jawab kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran Surah Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
 اللَّهُ كَثِيرًا

Artinya: Sesungguhnya, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan kedatangan hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah (Q.S. Al-Ahzab (33): 21

Ayat di atas merupakan dalil pokok yang paling besar, yang menganjurkan kepada kita agar meniru Rasulullah SAW dalam semua ucapan, perbuatan, dan sepak terjangnya. Karena itulah Allah SWT memerintahkan kepada kaum mukmin agar meniru sikap Nabi SAW dalam perang Ahzab, yaitu dalam hal kesabaran, keteguhan hati, kesiagaan, dan perjuangannya, serta tetap menanti jalan keluar dari Allah SWT semoga salawat dan salam-Nya terlimpahkan kepada beliau sampai hari akhirat. Selanjutnya Allah SWT menyebutkan perihal hamba-hambanya yang beriman yang membenarkan janji Allah kepada mereka, yang pada akhirnya Allah akan menjadikan kesudahan yang baik di dunia dan akhirat bagi mereka (Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi, 2016, hal. 11).

Secara mendasar kepemimpinan merupakan suatu usaha kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua (Ruky, 2002). Maka Kasmir (2016, hal. 191) menginterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

Iriyanto, *dkk*, (2016, hal. 21) lebih luas mengemukakan gaya kepemimpinan menurut Islam merupakan gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya. Adapun Djunaedi (2005, hal. 56) menegaskan bahwa seorang pemimpin sejati adalah seseorang yang sungguh-sungguh mengenali dirinya (qolbu-nya) dan dapat mengelola dan mengendalikannya (*self management* atau qolbu management).

Maka esensi kepemimpinan dalam Islam telah dikemukakan Allah SWT dalam Surah Ali-Imran ayat 28, yang berbunyi:

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقْلَةً وَيُحَذِّرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ ﴿٢٨﴾

Artinya: *Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. Danhanya kepada Allah kembali (mu) (Q.S. Ali-Imran (3):28).*

Sinkronisasi kepemimpinan dalam usaha meningkatkan kinerja seseorang tentu tidak terlepas dari tanggung jawab yang dimiliki seorang pemimpin untuk mendorong keberhasilan orang yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari tingkat kinerja yang maksimal dalam melakukan setiap aktivitas kerja yang diberikan pimpinan.

Pada dasarnya kinerja merupakan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode dalam hal ini prestasi kerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan Error! Reference source not found.. Disisi lain Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Jatmiko, *dkk*, 2015, hal. 4).

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, seorang pemimpin tentu memiliki gaya atau cara tertentu dalam mengimplementasikan potensi kemampuannya dalam mengelola suatu organisasi/perusahaan. Maka gaya kepemimpinan menjadi suatu hal yang positif bagi seorang pemimpin jika memiliki kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Menurut (Kasmir 2016) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Islam memiliki prinsip dan tata nilai yang mengatur bahwa seorang muslim dalam bekerja harus mempunyai semangat kinerja atau etos kerja sesuai dengan kerangka dan konsep Islami. Etos kerja muslim merupakan semangat untuk menapaki jalan lurus. Bahkan dalam mengambil keputusan, para pemimpin pemegang amanah, termasuk para hakim, harus berlandaskan pada etos jalan lurus, sebagaimana Nabi Dawud sewaktu diminta untuk memutuskan perkara yang adil dimana harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran (Tasmara, 2008).

Dalam temuan awal dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, ditemukakn bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Salah satunya adalah penelitian

Trang (2013) pada perwakilan BPKP provinsi Sulawesi Utara, dimana temuannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ithri dan Cahyono (2018, hal. 141) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya efektifitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik adalah ketika seorang pemimpin tersebut dapat membaca situasi yang dihadapi setiap saat.

Disisi lain, motivasi dijadikan sebagai dorongan yang diberikan untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mau berkerja dengan efektif. Dalam pandangan Hamali (2013, hal. 78) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adapun Motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan para pegawai untuk melaksanakan perkerjaan mereka dengan kesadaran pribadi, bukan dengan paksaan (Suwaidin & Basyarahil, 2005).

Motivasi kerja dalam Islam merupakan orientasinya adalah dalam memenuhi eksistensi kehidupan seorang muslim dalam memenuhi nafkah kehidupan diri, kelurga maupun orang lain yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga motivasi kerja yang baik akan menjadi bagian dari ibadah bagi setiap muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan menghalalkan segala cara. Maka motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT

setelah ibadah fardhu lainnya. Sehingga bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam (Maryani, 2016).

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim bekerja, dalam Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.* (Q.S.At-Taubah (9):105).

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi (2016, hal. 64) menerangkan bahwa ayat di atas merupakan ancaman dari Allah terhadap orang-orang yang menantang perintah-perintah-Nya, bahwa amal perbuatan mereka kelak akan ditampilkan di hadapan Allah Subhanahu wa Ta'ala dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin. Hal ini pasti akan terjadi kelak di hari kiamat. Adakalanya Allah Subhanahu wa Ta'ala menampakkan hal tersebut kepada orang-orang di dunia ini, seperti dikatakan oleh Ahmad. Ia mengatakan: telah menceritakan kepada kami Hasan Ibnu Musa, telah menceritakan kepada kami Ibnu Luhai'ah, telah menceritakan kepada kami Darij, dari Abul Haisam, dari Abu Sa'id secara marfu'. Dari Rasulullah SAW telah bersabda; seandainya seseorang di antara kalian beramal di dalam sebuah batu besar, benda mati, tanpa ada pintu dan lubangnya, niscaya Allah akan mengeluarkan amalnya kepada semua orang seperti apa yang telah diamalkannya.

Motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja. Pada saat pemimpin melaksanakan tanggungjawab dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan, sehingga mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan. Pada prinsipnya motivasi yang diberikan pimpinan dengan maksimal akan berdampak positif bagi kerja setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian Amalia dan Fakhri (2016) pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro jelas ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Motivasi yang diberikan berupa peningkatan motivasi kerja serta komitmen yang ditanamkan kepada karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah kepada mereka yang berprestasi tinggi, sikap dan etitut dan semua mempunyai motivasi yang tinggi sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat (Shaleh, *dkk*, 2018, hal. 12).

Berdasarkan uraian diatas, bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai keterkaitan yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pacific Palmindo Indsutri Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penilitan yang penulis lakukan dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT Pacific Palmino Indsutri Medan sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang dapat menyelesaikan persoalan yang terjadi di dalam perusahaan.
2. Kurangnya pemberian Motivasi berupa gaji yang diberikan pimpinan pada karyawan.
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang tepat waktu.
4. Ketidakpuasan kerja yang disebabkan menurunnya prestasi karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT Pacific Palmino Industri Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmino Industri Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmino Industri Medan?

3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ini dicapai penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini adalah penelitian yang dapat memberikan ilmu pengetahuan dan menerapkan konsep-konsep sumber daya manusia, khususnya di bidang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

b. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini adalah penelitian yang dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki

kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan bahwa perusahaan dapat menjadi sumber pembelajaran penelitian ilmiah.

c. Manfaat bagi penelitian lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode dalam hal ini prestasi kerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Gultom (2014, hal. 176) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun yang lain kinerja merupakan hasil kerja dari sekelompok orang atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Prima & Ngumar, 2015).

Menurut Safwan, *dkk*, (2014, hal. 133) Kinerja (performance) gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam makna lain kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67).

Menurut Amaliah, *dkk*, (2013, hal. 167) dalam pandangan ekonomi Islam, Kinerja merupakan (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Quran diantaranya Surah Al-Kahf ayat 87-88 yang berbunyi:

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نَعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكْرًا ﴿٨٧﴾ وَأَمَّا
مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ أَحْسَنُ ۖ وَنَتَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا ﴿٨٨﴾

Artinya: *Berkata Dzulkarnain: "Adapun orang yang aniaya, Maka Kami kelak akan mengazabnya, kemudian Dia kembalikan kepada Tuhannya, lalu Tuhan mengazabnya dengan azab yang tidak ada taranya. Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh, Maka baginya pahala yang terbaik sebagai balasan, dan akan Kami titahkan kepadanya (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami". (Q.S Al-Kahf (18): 87-88).*

Menurut Hakim (2006, hal. 263) kinerja dalam Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja yang bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-jumu'ah ayat 10-11 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ وَإِذَا رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ لَهْوًا انفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِنَ اللَّهِوِ وَمِنَ التِّجَارَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿١١﴾

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah Sebaik-baik pemberi rezki. (Q.S Al-Jumu'ah (62): 10-11).*

Makna definisi diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja dalam konvensional dan dalam perspektif Islam adalah pekerjaan yang dicapai oleh karyawan hasil kerja dari sekelompok orang atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja unjuk kerja. bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja yang bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

b. Faktor-faktor Kinerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Suryanto, dkk, (2010, hal. 137) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya

adalah faktor kemampuan (*ability*) yaitu segala hasil yang tercipta atau daya skill untuk menunjang hasil kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya; serta faktor motivasi (*motivation*) yang diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun Mathis (Kurniawan, *dkk*, 2012, hal. 137) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi kondisi fisik dan kebutuhan-kebutuhan individual yang terdiri dari kebutuhan biologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Sedangkan (Busro, 2018) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut, pelatihan, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja dalam perspektif Islam adalah kesatuan (*unity*), keseimbangan (keadilan); kehendak bebas (ikhtiyar); pertanggungjawaban, kebenaran (kebijakan dan kejujuran) (Juliandi, 2014). Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam perspektif Islam yaitu, faham *jabariyah* (*fatalisme*). Faham ini berpendapat bahwa manusia bukanlah pencipta perbuatannya sendiri. Faham *qadariyah* (*free will*), faham ini berpendapat bahwa semua perbuatan manusia adalah atas kehendaknya sendiri. Faham *sunni* (*ahli sunnah wal Jama'ah*), faham ini dikenal sebagai aliran jalan tengah dari dua faham yang saling bertolak belakang (Saifuallah, 2010).

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konvensional dan dalam perspektif Islam yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi, kedua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Kesatuan (*unity*), keseimbangan (keadilan); kehendak bebas (ikhtiyar); pertanggung jawaban, kebenaran (kebijaksanaan dan kejujuran), Faham *qadariyah* (free will), faham ini berpendapat bahwa semua perbuatan manusia adalah atas kehendaknya sendiri.

c. Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektifitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu (Budihardjo, 2015). Sedangkan Lina (2014, hal. 82) mengemukakan, penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan, seperti tujuan promosi (pengembangan karier), kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan.

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan. Tujuan penilaian kinerja merupakan sebagai berikut: membuat keputusan dalam manajemen SDM seperti promosi, transfer dan pemecatan, mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, memvalidasi program seleksi dan pengembangan, memberikan umpan balik kepada pekerja atas kerjanya, dasar untuk penentuan keputusan

alokasi remunerasi. Pada dasarnya kinerja mencerminkan hasil kerja seseorang (Hangraeni & (Robbins, 2012).

Dalam Islam memberikan penilaian kinerja dengan cara mengukur keberhasilan kinerja yang dilakukan dengan membandingkan hasil yang telah dicapai. Dalam ajaran Islam penilaian kinerja merupakan sesuatu yang telah diajarkan, baik kerja duniawi maupun penilaian kinerja di akhirat. (IBI 2015, hal. 33). Disisi lain Menurut Hidayat (Amaliah, *dkk*, 2013, hal.167) penilaian kinerja dalam Islam menyuruh umatnya untuk bekerja dengan diikuti oleh berbagai perangkat pengamannya seperti nilai-nilai moral, yaitu akhlaq atau etika. Akhlaq ini dapat mengantarkan berbagai profesi dengan selamat mencapai tujuannya berupa ibadah yang ikhlas kepada Allah.

Menurut Mauliza, *dkk*, (2016, hal. 188) penilaian kinerja dalam Islam merupakan hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan dari Allah SWT. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (*praxis*)

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan cara untuk melihat prestasi kerja karyawan dengan menggunakan pengidentifikasian, pengukuran dan manajemen. Sedangkan penilaian kinerja dalam Islam dapat disimpulkan merupakan sesuatu yang telah diajarkan, baik kerja duniawi maupun penilaian kinerja di akhirat.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bernadine (Tampi, 2014, hal. 7) merupakan sebagai berikut kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas,

kemandirian. Sedangkan Menurut Umar (Soedarsa, *dkk*, 2014, hal. 75) indikator kinerja sebagai berikut kualitas pekerjaan, inisiatif, etika kerja, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu. Sementara itu menurut Arifin (2010, hal. 177) indikator kinerja merupakan kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, perencanaan kerja. Adapun indikator kinerja dalam Islam yaitu, prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan dan menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberikan manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain (Wasesa, 2017).

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dalam konvensional dan dalam perspektif Islam adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberikan manfaat kepada sesama kemandirian, etika kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama, prestasi kerja.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus peka terhadap perubahan dalam suatu organisasi dan banyak memberikan motivasi atau pengarahan agar lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Desky, 2014). Sedangkan menurut Wijono (2018, hal. 4) kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam Islam merupakan dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh yang bukan saja dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam, namun telah dipraktekkan sejak berabad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad SAW, para Sahabat dan al-Khulafa' al-Rosyidin. Bersumber dari al-Qur'an dan al-Sunnah, Berkembang dinamis karena dipengaruhi oleh kondisi sosial, politik dan budaya. Ketika di Madinah Nabi Muhammad SAW mempunyai peran ganda, sebagai kepala pemerintahan sekaligus sebagai hakim yang merupakan manifestasi beliau sebagai Rasul utusan Allah SWT (Munfaridah, 2012).

Kepemimpinan dalam Islam merupakan tanggung jawab atau prinsip akuntabilitas kepemimpinan dalam Islam, hendaknya diletakkan dalam tugas (muamalah) kehidupan dan pengabdian (ibadah) setiap manusia sebagai khalifah di bumi-Nya. (Bahruddin, 2015).

Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-A'raf ayat 129 sebagai berikut:

قَالُوا أُوذِينَا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِيَنَا وَمِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا قَالَ عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ
عَذَابُكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ ﴿١٢٩﴾

Artinya: *Kaum Musa berkata: "Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum kamudatang kepada Kami dan sesudah kamu datang. Musa menjawab: "Mudah-mudahan Allah membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu khalifah di bumi(Nya), Maka Allah akan melihat bagaimana perbuatanmu. (Q.S Al-A'raf (7):129).*

Dalam perspektif Islam kepemimpinan merupakan isyarat lembut yang intinya bahwa posisi seorang pemimpin adalah didepan. Hal itu supaya ia menjadi penunjuk jalan kebaikan bagi jamaahnya. Dan membimbing mereka kepada sesuatu kemaslahatan (Sarhini, 2013). Sementara itu menurut Maimunah (2017, hal. 69) kepemimpinan dalam perspektif Islam merupakan merupakan beban bagi umat sepanjang pandangan syara' untuk kemaslahatan akhirat dan dunia yang akan kembali lagi. Sebab hal yang bersifat duniawi menurut syara' semuanya dapat diibaratkan untuk kemaslahatan akhirat. Maka dari sini dipahami bahwa dalam hakekatnya *khalifah* adalah pengganti pemimpin syari'at (Nabi Muhammad SAW) dalam memelihara agama dan dunia.

Disisi lain kepemimpinan dalam Islam merupakan orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam Al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berabagai macam istilah antara lain: Khalifah, Imam, dan Uli Al-Amri (Zuhdi, 2014).

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan pemimpin dimana pimpinan mempengaruhi, mengarahkan bawahannya agar mau bekerja dan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan berdasarkan

pengertian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam perspektif Islam merupakan merupakan beban bagi umat sepanjang pandangan syara' untuk kemaslahatan akhirat dan dunia yang akan kembali lagi. Hendaknya diletakkan dalam tugas (muamalah) kehidupan dan pengabdian (ibadah) setiap manusia sebagai khalifah di bumi-Nya yang bersumber Al-Qur'an dan Sunnah.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi salah satu yang nantinya menentukan keberhasilan dari sebuah organisasi tersebut adalah pemimpin organisasi. Untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang nantinya akan menjadi pedoman dalam menanamkan disiplin bekerja seluruh anggota organisasi.

Luthans (Sanjiwani dan Wisadha, 2016 hal. 922-923) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Adapun yang lain gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya (Kasmir, 2016).

Sedangkan Budiwibowo (2014, hal. 120) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pada dasarnya mengandung sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Disisi lain gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan Nabi Muhammad SAW, didasarkan pada ciri demokratis, dimana mengedepankan musyawarah. Sauri (Moeljono, 2011) mengemukakan bahwa Nabi Muhammad SAW senantiasa mengedepankan musyawarah. Seperti diungkap Al-Quran dan Al-Hadist, Nabi Muhammad SAW. diutus ke dunia ini dengan membawa tugas menyempurnakan akhlak, diperintah oleh Allah agar bermusyawarah dengan para sahabatnya. (Q.S. Ali Imran 3:159) yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِن حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: *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. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S. Ali Imran (3):159).*

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi (2016, hal. 55) menerangkan bahwa ayat di atas merupakan Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman kepada Rasulullah seraya menyebutkan anugerah yang telah dilimpahkan-Nya kepada dia, juga kepada orang-orang mukmin; yaitu Allah telah membuat hatinya lemah lembut

kepada umatnya larangannya, Allah juga membuat tutur katanya terasa menyejukkan hati mereka. yakni sikapmu yang lemah lembut terhadap mereka, tiada lain hal itu dijadikan oleh Allah buatmu sebagai rahmat buat dirimu dan juga buat mereka. Karena itulah Rasulullah SAW selalu bermusyawarah dengan mereka apabila menghadapi suatu masalah untuk menenangkan hati mereka, agar menjadi pendorong bagi mereka untuk melaksanakannya. Yakni apabila engkau bermusyawarah dengan mereka dalam urusan itu, dan kamu telah membulatkan tekadmu, hendaklah kamu bertawakal kepada Allah dalam urusan itu.

Maka pemimpin memiliki tugas untuk melaksanakan segala perintahnya, maka nilai-nilai kepemimpinan telah cukup baik, maka nilai-nilai tersebut semuanya digunakan untuk melaksanakan perintah Allah, yakni keyakinan, keberanian, kebijaksanaan, integritas, pengetahuan atau wawasan, ketakwaan, kebenaran, kekuatan rohani (Dwikomentari, 2005) *Siddiq* (jujur), *amanah* (terpercaya), *tablig* (komunikatif) dan *fathonah* (cerdas). (Caniago, 2010). Selanjutnya Tajuddin & Rasdi (2002) mengasihi, muhasabah diri, menghormati sesame, rendah hati, peka terhadap permasalahan, tegas, tidak bersifat tamak, lemah lembut.

Seluruh nilai-nilai tersebut harus ditaati oleh para pimpinan agar para karyawan juga mencontoh apa yang dilakukan oleh pimpinan mereka. Para pemimpin merupakan bentuk ketaatan kepada pimpinan seperti dalam ayat berikut ini (Sayra & Juliandi, 2017) yang berbunyi pada (Q.S. An-Nisa (4)59) :

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﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. An-Nisa (4): 59).

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi (2016, hal. 36) menerangkan bahwa ayat di atas merupakan telah menceritakan kepada kami Sadaqah ibnu Fadl, telah menceritakan kepada kami Hajaj ibnu Muhammad Al-A'war, dari ibnu Juraij, dari Ya'la ibnu Muslim, dari Sa'id ibnu Jubair, dari Ibnu Abbas sehubungan dengan firman-Nya: taatilah Allah rasul-nya, dan ulil amri di antara kalian. Imam Ahmad mengatakan, telah menceritakan kepada kami Abu Mu'awiyah, dari Al-A'masy, dari Sa'd ibnu Ubaidah, dari Abu Abdur Rahman As-Sulami, dari Ali yang menceritakan bahwa Rasuluallah SAW mengirimkan suatu pasukan khusus, dan mengangkat menjadi panglimanya seorang lelaki dari kalangan Ansar. Manakala mereka berangkat, maka si lelaki Ansar tersebut menjumpai sesuatu pada diri mereka, yakni menyerahkan keputusan kepada Kitabullah dan Sunnah rasul-nya, serta merujuk kepada keduanya dalam menyelesaikan perselisihan pendapat merupakan hal yang lebih utama.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual (Anggraeni & Santosa, 2013). Adapun Kharis (2015, hal. 2) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional

merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Disisi lain Umiarso (2018, hal. 94) menegaskan di dalam Al-Qur'an, Allah SWT telah menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional dalam perspektif Islam dapat di temui pijakan normatif ontologinya dalam beberapa ayat yang secara deskriptif mendorong umat manusia untuk melakukan perubahan terutama perubahan terhadap kualitas kehidupan mereka. salah satu konsep yang sangat substantif tentang spirit transformatif tersebut adalah konsep "min al-dhulumat ila al-nur" yang di dalam Al-Qur'an salah satunya seperti di QS. Al-Baqarah Ayat 257 yang berbunyi :¹

اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ ءَامَنُوا يُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ ۗ وَالَّذِينَ كَفَرُوا
أُولَئِكَ لَهُمُ الطَّاغُوتُ يُخْرِجُونَهُم مِّنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ ۗ أُولَئِكَ أَصْحَابُ
النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٢٥٧﴾

Artinya: Allah pelindung orang-orang yang beriman; Dia mengeluarkan mereka dari kegelapan (kekafiran) kepada cahaya (iman). dan orang-orang yang kafir, pelindung-pelindungnya ialah syaitan, yang mengeluarkan mereka daripada cahaya kepada kegelapan (kekafiran). mereka itu adalah penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya. (Q.S. Al-Baqarah (2):257).

¹min al-dhulumat ila al-nur merupakan mengandung makna adanya proses transformasi dari dhulumat menuju an nur. Transformasi tersebut perlu di elaborasi lebih mendalam secara utuh dan holistic bagaimana pemaknaanya yang pada akhirnya akan dapat dirumuskan menjadi rumusan-rumusan implementatif dari kalimat tersebut (Muslim, 2018).

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi (2016, hal. 163) menerangkan bahwa ayat di atas merupakan Allah menceritakan bahwa dia memberi petunjuk orang yang mengikuti jalan yang diridai-Nya ke jalan keselamatan. Untuk itu dia mengeluarkan hamba-hambanya yang mukmin dari kegelapan, kekufuran, dan keraguan menuju kepada cahaya perkara hak yang jelas lagi gamblang, terang, mudah, dan bercahaya. Orang-orang kafir itu penolong mereka hanyalah setan. Setanlah yang menghiasi mereka dengan kebodohan dan kesesatan. Setan mengeluarkan mereka dan menyimpangan mereka dari perkara yang hak kepada kekufuran dan kebohongan. Karena itulah dalam ayat ini Allah mengungkapkan lafaz an-nur dalam bentuk tunggal, sedangkan lafaz zalam (kegelapan) diungkapkan-nya dalam bentuk jamak. Dengan kata lain, disebutkan demikian karena perkara yang hak itu satu, sedangkan perkara yang kufur itu banyak ragamnya semuanya adalah batil.

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan kemampuan mengidentifikasi keinginan bawahan dan membantunya mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi dengan memberikan imbalan yang memuaskan. Proses tersebut disertai pula dengan kejelasan tentang penyelesaian pekerjaan dan besarnya imbalan yang akan diterima. (Italiani, 2013). Adapun gaya kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntunan tugas (Soekarso & Putong, 2015).

Tumbol, *dkk*, (2014, hal. 40) lebih spesifik mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan

pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran. Adapun gaya kepemimpinan otokratis merupakan kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia berkerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pemimpin semata mata (Sagala, 2018).

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu hal yang fundamental dan bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Dalam perusahaan fungsi kepemimpinan sangat penting untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja.

Dalam pandangan Rivai (Dewi, 2012, hal. 5-6) terdapat fungsi pokok kepemimpinan yaitu, *pertama, fungsi instruksi* yaitu fungsi yang bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif; *kedua, fungsi konsultasi*, yaitu fungsi yang bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan; *ketiga, fungsi partisipasi*, dimana dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya; *keempat, fungsi delegasi*, yaitu fungsi yang dilaksanakan dengan memberikan tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi, serta pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka.

Adapun Thoha (Dewi, 2012, hal. 6) mengemukakan fungsi pengendalian dalam gaya kepemimpinan, dimana kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Islam menekankan bahwa fungsi kepemimpinan bertujuan, dalam rangka memakmurkan, menjaga kelestarian, memanfaatkan sumber daya untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat, berbakti kepada Tuhan sebagai wujud syukur atas karunia-nya (Julijanto, 2015). Sedangkan Aini & Suhendra (2018) mengemukakan fungsi kepemimpinan dalam Islam yaitu menjaga kekuatan agama, sumber ketenangan, sumber pengabdian.

Penerapan nilai-nilai kepemimpinan, maka kepemimpinan akan mampu memenuhi dua fungsi utama kepemimpinan dalam islam yaitu fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi); dan fungsi sosial fasilitator (Widjajakusuma, 2002).

Berdasarkan fungsi-fungsi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin mempunyai peran bukan hanya sekedar mendidik dan mengarahkan bawahan atau karyawan namun mampu memberi arah yang jelas dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan dapat disimpulkan fungsi gaya kepemimpinan dalam Islam yaitu menjaga kekuatan agama, sumber ketenangan, sumber pengabdian, fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi); dan fungsi sosial fasilitator.

d. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Adapun faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan diantaranya adalah

kemampuan, keperibadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja (Kiswanto, 2010). Sedangkan Menurut Prasetio (2018, hal. 106) Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya gaya kepemimpinan disebuah organisasi salah satu faktornya adalah karena adanya tradisi atau warisan turun temurun dari leluhur. Faktor kedua, dipilih oleh sekelompok orang. Faktor terakhir adalah genetis atau sudah mempunyai bakat menjadi pemimpin sejak lahir, hal tersebut tidak dapat dibuat atau dibentuk oleh siapapun.

Kanto dan Rappana (2018, hal. 98) mengemukakan faktor gaya kepemimpinan dalam konvensional yaitu, kekuasaan dan kewenangan, kewibawaan yang berbagai keunggulan, kemampuan. Adapun faktor kepemimpinan dalam Islam yaitu, *pertama*, kepribadian (*personality*) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin hal ini mencakup nilai-nilai dan latar belakang pemimpin; *kedua*, harapan dan perilaku atasan dengan tujuan kepemimpinan yaitu saling menasehati dalam kebenaran; *ketiga*, karakteristik yang ideal yaitu seperti gaya kepemimpinan Rasulullah SAW yaitu shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah; *keempat*, iklim kerja pemimpin (Dedi, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu kepribadian, motivasi diri dan dorongan berprestasi, kemampuan, pengikut atau bawahan, dan situasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam Islam dapat disimpulkan *pertama*, kepribadian (*personality*) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin hal ini mencakup nilai-nilai dan latar belakang pemimpin; *kedua*, harapan dan perilaku atasan dengan tujuan kepemimpinan yaitu saling menasehati dalam kebenaran;

ketiga, karakteristik yang ideal yaitu seperti gaya kepemimpinan Rasulullah SAW.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan, dan adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Yancomala (2014, hal. 538) indikator dari gaya kepemimpinan yaitu menyusun rencana kerja, memberikan petunjuk/pengarahan kepada pegawai, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, memberikan motivasi kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan hubungan yang bersahabat, kecerdasan, kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Sementara itu indikator gaya kepemimpinan antara lain, mengorganisasikan kerja, hubungan kerja, tujuan, saling percaya, menghargai gagasan dan bawahan, memperhatikan perasaan, tingkat kepedulian yang tinggi (Busro, 2018). Menurut Iriyanto, *dkk*, (2016, hal. 21) indikator gaya kepemimpinan Islam merupakan mencintai kebenaran, menjaga amanah, ikhlas dan mengabdikan, baik dalam pergaulan, kebijaksanaan.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu, memberikan motivasi kepada bawahan, kecerdasan, kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Sedangkan berbagai macam indikator gaya kepemimpinan dalam Islam dapat disimpulkan yaitu, kepemimpinan Islam merupakan mencintai kebenaran, menjaga amanah, ikhlas dan mengabdikan, baik dalam pergaulan, kebijaksanaan.

3. Motivasi

Motivasi sebagai proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan semua yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku (Hamid, 2014). Sementara itu Menurut Bismala (2017, hal. 105) motivasi merupakan sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun Menurut Daulay (2016, hal.165) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan motivasi.

Menurut Siagian (Suwati, 2013, hal. 43) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan 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 di tentukan. Adapun motivasi merupakan hal yang diberikan seseorang untuk bersemangat melakukan sesuatu atau tuntutan kepada seseorang untuk bersemangat melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan tersebut dan kebaikan orang (Duha, 2016, hal. 186).

Motivasi kerja Islam merupakan komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan

kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam (Anoraga, 2015).

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Qashash ayat (28):77 yang berbunyi:

وَأَبْتَعْ فِي مَآءِ آتْنِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ط وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ط
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ط وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ط إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al-Qashash ayat (28):77).*

Dari tafsir Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi (2016, hal. 25) menerangkan bahwa ayat di atas maksudnya, gunakanlah harta yang berlimpah dan nikmat yang bergelimang sebagai karunia Allah kepadamu ini untuk bekal ketaatan kepada tuhanmu dan mendekatkan diri kepadanya dengan mengerjakan berbagai amal pendekatan diri kepadanya, yang dengannya kamu akan memperoleh pahala dunia akhirat. Yakni yang dihalakan oleh Allah berupa makanan, minuman, pakaian, rumah dan perkawinan. Karena sesungguhnya engkau mempunyai kewajiban terhadap tuhanmu, dan engkau mempunyai kewajiban terhadap keluargamu, dan engkau mempunyai kewajiban terhadap orang-orang yang bertamu kepadamu,

maka tunaikanlah kewajiban itu kepada haknya masing-masing. Yaitu janganlah cita-cita yang sedang kamu jalani itu untuk membuat kerusakan di muka bumi dan berbuat jahat terhadap makhluk Allah.

Menurut Abdullah, *dkk*, (2018, hal. 85) teori motivasi dalam perspektif Islam mengenai kajian tentang konsep al-Targhīb dan al-Tarhīb ini, menunjukkan ia mempunyai persamaan dengan teori motivasi. Dimana seseorang yang cemerlang dalam perkhidmatannya akan diberikan gaji yang lumayan dan kenaikan pangkat. Manakala dalam konsep al-Targhīb. Bahkan juga mengandungi janji-janji yang bersifat ukhrawi seperti syurga yang dipenuhi dengan berbagai nikmat. Keadaan ini berbeda dengan teori motivasi yang hanya menjaga ganjaran material semata-mata tanpa ada kaitan dengan ganjaran atau pembalasan di akhirat kelak. al-Targhīb dan al-Tarhīb juga menjadi lebih unggul kerana ia adalah ciptaan Allah SWT dan bukan seperti teori motivasi yang hanya dicipta oleh manusia sahaja. Dengan itu didapati adanya pekerja yang menerima rasuah. Karena disamping menjanjikan ganjaran pahala dan memotivasikan manusia, ia juga menitikberatkan persoalan akhlak dan etika kerja.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Pianda (2018, hal. 59) Tujuan Motivasi merupakan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, tujuan yang diperoleh karena berkerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah oerkerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sedangkan menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018, hal. 34) tujuan motivasi adalah untuk

menggerakkan atau menggugah seorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Pentingnya Motivasi merupakan salah satu pendukung jalannya suatu kinerja seseorang. Menurut Karweti (2010, hal. 82) tujuan motivasi merupakan terdapat daya upaya yaitu tenaga yang dikeluarkan pegawai pada waktu melakukan pekerjaan, mempunyai tujuan pekerjaan yang jelas, dan terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk menggugah perhatian terhadap pekerjaannya.

Tujuan pemberian menurut perspektif Islam merupakan mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu diberi untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah (Harahap, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari motivasi terdapat daya upaya yaitu tenaga yang dikeluarkan pegawai pada waktu melakukan pekerjaan, mempunyai tujuan pekerjaan yang jelas. agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Dan dalam perspektif Islam dapat disimpulkan tujuan pemberian motivasi merupakan mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik.

c. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dan prestasi seseorang. Menurut Afandi (2016, hal. 13) faktor-faktor motivasi adalah kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

Faktor-faktor motivasi merupakan hal-hal yang membuat orang bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan mereka. Menurut Eriany, *dkk* (2014, hal. 118) Faktor yang mendorong dan mengarahkan perilaku manusia bisa berupa: dorongan, kebutuhan, insentif, ketakutan, tujuan, tekanan sosial, rasa percaya diri, minat, nilai (*value*), rasa ingin tahu, dan harapan. Beberapa psikolog memandang motivasi dalam kerangka *personal trait* atau karakteristik individual, seperti kebutuhan untuk berprestasi, ketakutan menghadapi ujian, minat yang tinggi. Sementara itu menurut menurut Rahmawati (2013, hal. 6) faktor-faktor motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya.

Adapun faktor motivasi dalam Islam yaitu, faktor Tauhid dan faktor Jihad. Faktor ini mencakup ibadah, muamalah dan kemampuan. Seorang muslim melakukan amal perbuatannya harus dilandasi dengan tauhid karena itu merupakan tuntutan syahadah wujud dari ibadah kepada Allah SWT Error! Reference source not found..

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor ekstern dan intern, kedua faktor ini dapat mempengaruhi motivasi terutama kinerja karyawan. Sedangkan dapat disimpulkan faktor motivasi dalam

Islam yaitu, faktor Tauhid dan faktor Jihad. Faktor ini mencakup ibadah, muamalah dan kemampuan.

d. Indikator Motivasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan. Adapun indikator motivasi adalah meningkatkan pengetahuan, mengadakan evaluasi, berperan aktif, meningkatkan komunikasi, meningkatkan efektifitas (Setiawan, 2013). Menurut Hamdu dan Agustina (2011, hal. 83) indikator motivasi sebagai berikut, durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, persistensinya pada tujuan kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuannya dalam menghadapi kegiatan dan kesulitan untuk mencapai tujuan, pengabdian dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, pingkatan aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, peningkatan kualifikasi prestasi, arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan.

Sementara itu indikator motivasi adalah turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi atau rendah, labour turnover, tingkat kerusakan yang naik atau tinggi, kegelisahan dimana-mana, pemogokan (Hakim & Akhmad, 2014).

Menurut Tasmara (Oktiviani, dkk, 2017, hal. 415-416) indikator motivasi perpektif Islam merupakan adanya kecanduaan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), memiliki kejujuran, memiliki komitmen, istiqomah atau kuat pendirian, konsekuen dan berani menghadapi tantangan.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat di simpulkan indikator-indikator motivasi adanya meningkatkan pengetahuan, mengadakan evaluasi, tingkat kualifikasi prestasi, tingkat kerusakan yang naik atau tinggi, pemogokan,

meningkatkan komunikasi, meningkatkan efektifitas. Sedangkan dapat disimpulkan indikator motivasi dalam Islam yaitu, memiliki kejujuran, memiliki komitmen, istiqomah atau kuat pendirian, konsekuen dan berani menghadapi tantangan.

B. Kajian Terdahulu

Kajian dahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan Antou (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kelurahan Malalayang I Manado. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ato'illah (2014) menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.

Kemudian penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Selanjutnya penelitian dilakukan Absah dan Lumbanraja (2014) menemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negari 1 Pandan. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Tampi (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk di Manado. Selanjutnya penelitian dilakukan Oposma, *dkk*, (2013) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

Tabel II-1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
1	Antou, (2013)	Gaya kepemimpinan, Kinerja	Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kelurahan Malalayang I Manado.
2	Ato'illah, (2014)	Gaya kepemimpinan,dan Kinerja	Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang
3	Setiawan, (2015)	Motivasi,dan Kinerja	Ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang
4	Absah dan Lumbanraja (2014)	Motivasi,dan Kinerja	Ditemukan bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan
5	Tampi, (2014)	Gaya kepemimpinan, Motivasi,dan Kinerja	Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk di Manado
6	Gutterres dan Supartha (2016)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja	Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMUN 2 Baucau

Sumber Data diolah, 2018

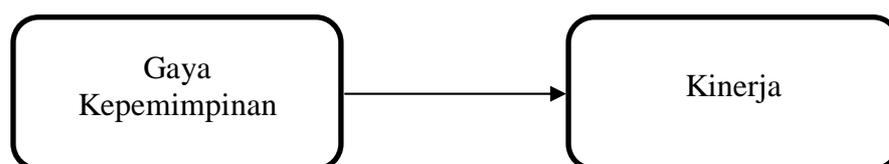
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018 hal. 60), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Antou (2013) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan Cahyono, *dkk*, (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Wijono (2018, hal. 4) kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja.



Gambar II-1
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Cahaya (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian Absah, *dkk*,

(2014) bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa sebuah motivasi yang diberikan dapat memberikan landasan bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya, sebab semakin bagus motivasi yang diberikan maka semakin yakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kinerjanya.

Motivasi memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Theodora (2015) pada PT. Sejahtera Motor Gemilang dimana dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.

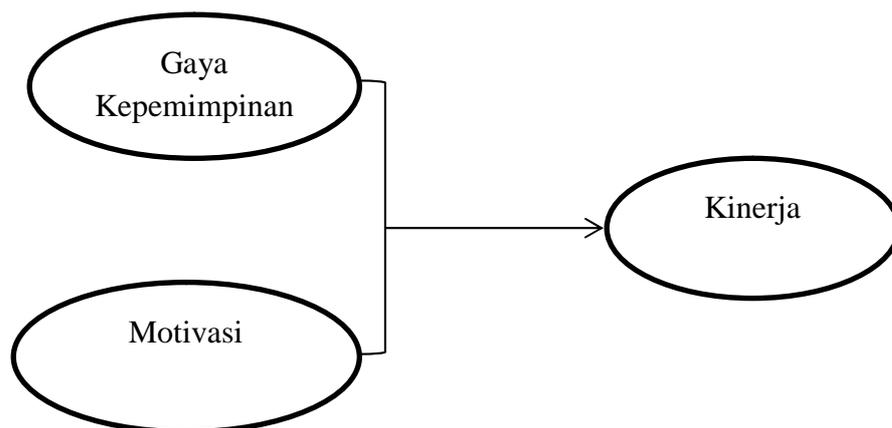


Gambar II-2
Motivasi Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. Adapun penelitian Tampi (2014) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Walsa dan Ratnasari (2016) pada PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam dimana dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam.



Gambar II-3
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 44). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (gaya kepemimpinan X_1) dan variabel (motivasi X_2) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan Y). Menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan level tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif atau komparatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (Ratu 2016, hal.3). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. (Sugiyono, 2018 hal. 7).

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel III- 1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Konseptual	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Gaya Kepemimpinan	Menurut Budiwibowo (2014, hal. 120) gaya kepemimpinan merupakan pada dasarnya mengandung sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Sedangkan dalam Perspektif Islam gaya kepemimpinan merupakan yang diimplementasikan Nabi Muhammad SAW, didasarkan pada ciri demokratis, dimana mengedepankan musyawarah. Sauri (Moeljono, 2011) mengemukakan bahwa Nabi Muhammad SAW senantiasa mengedepankan musyawarah. Seperti diungkap Al-Quran dan Al-Hadist, Nabi Muhammad SAW. diutus ke dunia ini dengan membawa tugas menyempurnakan akhlak, diperintah oleh Allah agar bermusyawarah dengan para sahabatnya.	Dalam penerapan Gaya Kepemimpinan dapat diukur dari memberikan motivasi kepada bawahan, kecerdasan, kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Indikator gaya kepemimpinan Islam yaitu, mencintai kebenaran, menjaga amanah, ikhlas dan mengabdikan, baik dalam pergaulan, kebijaksanaan Yancomala (2014, hal. 538); (Busro, 2018); Iriyanto, <i>dkk</i> , (2016, hal. 21).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan motivasi pada bawahan 2. Kecerdasan 3. Ikhlas dan Mengabdikan 4. Baik dalam pergaulan 5. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan 6. Mencintai Kebenaran 7. Menjaga Amanah 8. Kebijaksanaan 	1-8	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8,9</p> <p>10,11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p>

2	Motivasi	Menurut Dauly (2016, hal. 165) Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan motivasi. Sedangkan dalam Perspektif Islam Motivasi merupakan komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak (Anoraga, 2015).	Dalam penerapan Motivasi dapat diukur dari adanya meningkatkan pengetahuan, mengadakan evaluasi, tingkat kualifikasi prestasi, pemogokan, meningkatkan komunikasi, meningkatkan efektifitas, ketabahan. Indikator motivasi Islam yaitu, adanya kecanduaan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih, memiliki kejujuran, memiliki komitmen, istiqomah atau kuat pendirian, konsekuen dan berani menghadapi tantangan. (Setiawan, 2013); Hamdu dan Agustina (2011, hal. 83); (Hakim & Akhmad, 2014); Tasmara (Oktiviani, dkk, (2017, hal. 415-416)	1. Adanya meningkatkan pengetahuan 2. Mengadakan evaluasi 3. Meningkatkan komunikasi 4. Pemogokan 5. Meningkatkan efektifitas 6. Memiliki kejujuran 7. Istiqomah 8. Kuat pendirian	1-8	15,16 17,18 19,20 21,22 23 24 25 26
4	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan hasil kerja dari sekelompok orang atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan	Dalam penerapan Kinerja Karyawan dapat diukur dari adanya kuantitas kerja, kualitas kerja, efektifitas, kemandirian,	1. Adanya kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Etika kerja 4. Kerja sama	1-8	27,28 29,30 31,32 33,34

		<p>organisasi yang telah ditetapkan (Prima & Ngumar, 2015). Sedangkan Menurut Amaliah, <i>dkk</i>, (2013, hal. 167) Kinerja dalam Islam merupakan hasil kerja terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerjamanusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa.</p>	<p>etika kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama. Indikator Kinerja Islam yaitu, prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan dan menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberikan manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Umar (Soedarsa, <i>dkk</i>, 2014, hal. 75); (Arifin 2010, hal. 177); Hayati dan Fitira (2018, hal. 59-60).</p>	<p>5. Kemandirian 6. Mengangkat harga diri 7. Rasa tanggung jawab 8. Menempuh jalan menuju ridha-Nya</p>	<p>35,36 37 38,39 40</p>
--	--	--	---	--	--------------------------------------

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam aktivitas penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang dijadikan penelitian adalah PT Pacific Palmindo Industri Medan, Jalan Pulau Bawean Kim 2 Mabar, Hal ini disebabkan, objek penelitian yang dijadikan dapat memberi representatif terhadap judul pada penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Waktu merupakan sebuah rincian mengenai kapan dilakukannya penelitian. Penelitian dilakukan dimulai dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Adapun jadwal penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini

Tabel III – 2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun																			
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																				
2.	Penyusunan Proposal																				
3.	Bimbingan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Pengumpulan dan Analisis Data																				
6.	Penulisan Skripsi																				
7.	Bimbingan Skripsi																				
8.	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Siyoto dan Sodik (2014, hal. 173) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan tidak tetap pada PT Pacific Palmindo Industri Medan yang berjumlah 145 orang karyawan.

Tabel III-3
Data Karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan

Bagian	Jumlah Karyawan
Bagian Logistic	16
Bagian Teknik Electrical	2
Bagian Quality Control	2
Bagian Finance & Accounting	9
Bagian Human Resources	28
Bagian Mechanical	29
Bagian Power Plant	34
Bagian Utility	9
Bagian Fractionation	9
Bagian Trading	7
Jumlah Karyawan	145

2. Sampel

Dalam hal sampel pada penelitian Menurut Lubis (2018, hal. 5) merupakan sederhana sampel sejumlah data yang dipilih dari populasi sebagai bahan kajian penelitian, kenapa sampel dibutuhkan adalah karena kemungkinan objek penelitian sangat banyak hingga harus direduksi dan untuk kepentingan generalisasi.

Maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan

sebagai sampel (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 53). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10 %

$$n = \frac{145}{1 + 145(10\%)^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + 145(0,01)}$$

$$n = \frac{145}{1 + 1,1}$$

$$n = \frac{145}{2,1}$$

$$n = 70$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Rumus Slovin diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel III-4
Pengambilan Sampel Data Karyawan PT Pacific Palmindo
Industri Medan

Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
Bagian <i>Logistic</i>	16	$\frac{16}{145} \times 70$	8
Bagian <i>Teknik Electrical</i>	2	$\frac{2}{145} \times 70$	1
Bagian <i>Quality Control</i>	2	$\frac{2}{145} \times 70$	1
Bagian <i>Finance & Accounting</i>	9	$\frac{9}{145} \times 70$	4
Bagian <i>Human Resources</i>	28	$\frac{28}{145} \times 70$	14
Bagian <i>Mechanical</i>	29	$\frac{29}{145} \times 70$	14
Bagian <i>Power Plant</i>	34	$\frac{34}{145} \times 70$	16
Bagian <i>Utility</i>	9	$\frac{9}{145} \times 70$	4
Bagian <i>Fractionation</i>	9	$\frac{9}{145} \times 70$	4
Bagian <i>Trading</i>	7	$\frac{7}{145} \times 70$	4
Jumlah Karyawan	145		70

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek baik secara kelompok ataupun individu untuk mendapatkan informasi tertentu.

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 69) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan.

Sedangkan skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018 hal. 93). Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (\surd) *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III-5
Penilaian Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik 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. (Sugiyono, 2018, hal. 137).

Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan tetap bagian sdm PT Pacific Palmindo Industri Medan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2018, hal. 240). Maka digunakan teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data lainnya tentang gambaran umum perusahaan PT Pacific Palmindo Industri Medan.

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 76). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor PT Pacific Palmindo Industri Medan.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas dari setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 76)

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Berikut hasil uji validitas item pernyataan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel III-6
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,519 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,498 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,464 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,583 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,647 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,543 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,513 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,532 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,497 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,503 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,412 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,508 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
13	0,498 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
14	0,439 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS, (2019)

Dari tabel III-4 di atas dapat dipahami bahwa item pernyataan kuisisioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 14 kuisisioner pada pernyataan gaya kepemimpinan memiliki nilai yang valid, yaitu dengan cara membandingkan nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ (nilai ketentuan), dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel III-7
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,623 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,502 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,508 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,462 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,502 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,527 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,408 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,493 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,529 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,510 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,409 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,432 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS, (2019)

Dari tabel III-5 di atas dapat dipahami bahwa item pernyataan kuisisioner pada variabel Motivasi (X2) menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 14 kuisisioner pada pernyataan motivasi memiliki nilai yang valid, yaitu dengan cara membandingkan nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ (nilai ketentuan), dengan nilai

probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel III-8
Variabel Kinerja Karyawan

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,814 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,754 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,833 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,825 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,727 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,755 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,783 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,749 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,722 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,757 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
11	0,412 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
12	0,785 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
13	0,785 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
14	0,776 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS, (2019)

Dari tabel III-6 di atas dapat dipahami bahwa item pernyataan kuisisioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 14 kuisisioner pada pernyataan motivasi memiliki nilai yang valid, yaitu dengan cara membandingkan nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ (nilai ketentuan), dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas Data

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal 80) tujuan pengujian realibilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.82)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

s^2 = Varian total

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliabel. (Ghozali dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.81).

Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel III-9

Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Gaya Kepemimpinan	0,765 > 0,60	Realibel
Motivasi	0,675 > 0,60	Realibel
Kinerja Karyawan	0,944 > 0,60	Realibel

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS, (2019)

Berdasarkan data tabel III.7 uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel $X_1 = 0,765$ dan variabel $X_2 = 0,675$. Sedangkan variabel $Y = 0,944$. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 85) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Error Terms

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji stastistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah Ho diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Gujarati, *dkk*, (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen Gujarati, *dkk*, (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Hines dan Montgomery (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel

bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

(Sugiyono, 2018, hal. 184)

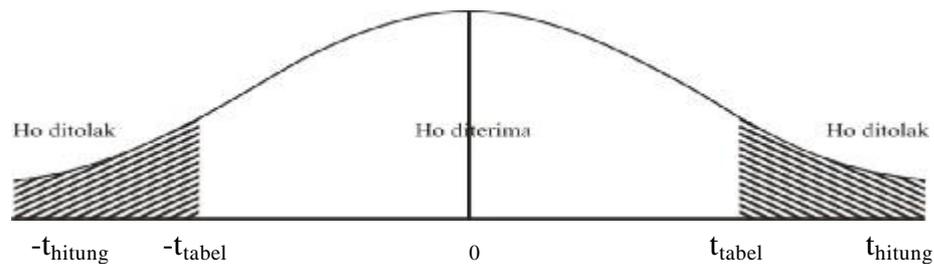
Keterangan :

T = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2018, hal. 192)

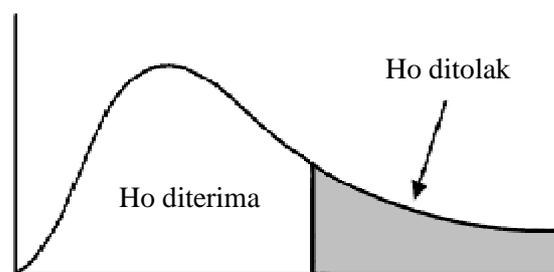
Keterangan :

Fh = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n.

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$).

- b) Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

3. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 158) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 158)

Keterangan :

D = Determinasi

r^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	65.7	65.7	65.7
	Perempuan	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV-1 diatas menunjukkan bahwa dari 70 responden terdapat 46 orang (65,7%) laki-laki dan perempuan 24 orang (34,3). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang bekerja pada PT Pacific Palmindo Industri Medan, hal ini disebabkan karena laki-laki dapat bekerja dengan lebih baik dalam bidang tenaga maupun intelektual dibandingkan dengan perempuan yang kerjanya cenderung lebih lambat. Dimana

dari hasil penelitian Mutiningsih, *dkk*, (2006, hal. 99) menyatakan Sebagian besar pekerja yang terpilih sebagai sampel berjenis kelamin laki-laki. Semua pekerja baik laki-laki atau perempuan bekerja di tempat yang sama dengan fasilitas dan peraturan yang sama. Ketika laki-laki dan perempuan bekerja di tempat yang sama, maka mereka akan memberlakukan pola tertentu untuk berinteraksi dan perbedaan jenis kelamin turut berperan dalam interaksi tersebut. Adanya perbedaan jenis kelamin tersebut turut menentukan pula peran masing-masing dalam bekerja

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-30 Tahun	33	47.1	47.1	47.1
	31-45 Tahun	31	44.3	44.3	91.4
	46-50 Tahun	5	7.1	7.1	98.6
	> 51 Tahun	1	1.4	1.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel IV-2 di atas menunjukkan bahwa dari 70 responden terdapat responden yang berusia 15 - 30 tahun sebanyak 33 orang atau (47,1%), responden yang berusia 31 - 45 tahun sebanyak 31 orang (44,3%), responden yang berusia 46 - 50 tahun 5 orang atau (7,10%), dan responden yang berusia >51 tahun 1 orang atau (1.40%).

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa pada PT Pacific Palmindo Industri Medan, mayoritas karyawan berusia 15 - 30 tahun yang berjumlah 33 orang karyawan. Hal ini disebabkan oleh karena usia responden yang lebih muda biasanya lebih berpengalaman walaupun dari segi fisik lebih cepat giat berkerja dibanding yang tua, namun dengan usia yang lebih mudah mereka lebih cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimana dari hasil penelitian Handoko (Mutiningsih, *dkk*, 2006, hal. 99) semakin tua umur seseorang maka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Alasan yang melatarbelakangi antara lain pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena pengalaman yang dimiliki. Sedangkan pada pekerja yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi dan kurangnya penyesuaian diri. Efek dari kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkah laku pekerja ketika bekerja.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik berdasarkan masa bekerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ Sederajat	13	18.6	18.6	18.6
	Diploma	15	21.4	21.4	40.0
	Strata 1	32	45.7	45.7	85.7
	Strata 2	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel IV-4 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 13 orang atau sebesar (18,6 %), berpendidikan Diploma berjumlah 15 orang atau sebesar (21,4 %), berpendidikan S1 berjumlah 32 orang atau sebesar (45,7%), dan S2 berjumlah 10 orang atau sebesar (14,3%).

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Pacific Palmindo Indsutri Medan mayoritas berpendidikan S1 yang berjumlah 32 orang atau sebesar 45,7%. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart pendidikan di PT Pacific Palmindo Industri Medan memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Secara empiris telah terjadi kurang sepadanan antara supply dan demand keluaran pendidikan. Dalam arti lain adanya kekurangcocokan kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja, dimana friksi profil lulusan merupakan akibat langsung dari perencanaan pendidikan yang tidak berorientasi pada realitas yang terjadi dalam masyarakat. Pendidikan dilaksanakan sebagai bagian parsial, terpisah dari konstelasi masyarakat yang terus berubah. Pendidikan diposisikan sebagai mesin ilmu pengetahuan dan teknologi, cenderung lepas dari konteks kebutuhan masyarakat secara utuh (Setiawan, 2010, hal. 10-11).

Konsep pendidikan dalam penelitian Rahmawati, *dkk*, (2004) adalah waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan atau tahun sukses pendidikan, baik pendidikan yang berlatar belakang kejuruan maupun pendidikan yang berlatar belakang umum. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka masa

menganggur akan semakin lama karena terkait dengan tingginya aspirasi untuk memperoleh pekerjaan sesuai dan sebanding dengan return biaya pendidikannya. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan. Lamanya mencari kerja lebih panjang di kalangan tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tak terdidik. Pencari kerja tenaga terdidik selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja yang lebih baik.

c. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik Berdasarkan masa bekerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	37	52.9	52.9	52.9
	11-20 tahun	21	30.0	30.0	82.9
	>20 Tahun	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV-3 di atas menunjukkan bahwa dari 70 responden terdapat responden yang masa kerjanya, responden yang masa kerjanya 1-10 tahun sebanyak 37 orang atau (52,9%), responden yang masa kerjanya 11-20 tahun sebanyak 21 orang atau (30,0%), dan responden masa kerjanya > 20 tahun sebanyak 12 orang atau (17,1%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan mayoritas masa kerjanya adalah 1-10 tahun.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT Pacific Palmindo Industri Medan yaitu 1-10 tahun. Hal ini dikarenakan semakin giat dan tekun karyawan dalam bekerja, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang produktif dalam bekerja. Dari penelitian Perdana dan Hutagulung (2016, hal. 180) menyatakan masa kerja diartikan sebagai total waktu seorang pekerja dipekerjakan oleh organisasi. mendefinisikan tahapan karir dalam masa kerja dibagi menjadi : masa percobaan (kurang dari dua tahun masa kerja), masa stabilisasi (dua hingga sepuluh tahun masa kerja) dan masa pemeliharaan atau maintenance (lebih dari sepuluh tahun). Terdapat beberapa hal yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi yang didapati oleh seorang karyawan, yakni elemen personal berkaitan human capital, hingga aktivitas yang berkaitan dengan komitmen karyawan. Salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tersebut adalah lama kerja atau masa kerja karyawan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 70 karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan, dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut :

Tabel IV-5
Pengukuran Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X_1 dan X_2 .

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	48,6	30	42,9	3	4,3	3	4,3	0	0	70	100
2	19	27,1	34	48,6	12	17,1	5	7,1	0	0	70	100
3	33	47,1	28	40,0	5	7,1	3	4,3	1	1,4	70	100
4	28	40,0	31	44,3	8	11,4	3	4,3	0	0	70	100
5	29	41,4	32	45,7	6	8,6	2	2,9	1	1,4	70	100
6	32	45,7	31	44,3	4	5,7	2	2,9	1	1,4	70	100
7	25	35,7	35	50,0	7	10,0	3	4,3	0	0	70	100
8	26	37,1	33	47,1	7	10,0	4	5,7	0	0	70	100
9	20	28,6	39	55,7	7	10,0	4	5,7	0	0	70	100
10	32	45,7	23	32,9	9	12,9	5	7,1	1	1,4	70	100
11	35	50,0	26	37,1	4	5,7	2	2,9	3	4,3	70	100
12	21	30,0	37	52,9	9	12,9	3	4,3	0	0	70	100
13	22	31,4	18	25,7	7	10,0	12	17,1	11	15,7	70	100
14	35	50,0	16	22,9	9	12,9	7	10,0	3	4,3	70	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel Gaya Kepemimpinan tentang pimpinan selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan, mayoritas

responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 48,6%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan selalu memberikan motivasi sebelum memulai pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya Pada butiran pernyataan kedua tentang pemberian motivasi pada bawahan yang dilakukan pimpinan sangat dibutuhkan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 48,6%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian Pada butiran pernyataan ketiga tentang pimpinan selalu mengasah kecerdasan kepada pegawai yang di hadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 atau sebesar 47,1%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan selalu mengasah kecerdasan karyawan untuk melihat sejauh mana karyawan pandai dalam melaksanakan tugas yang akan diberikan. Sementara itu Pada butiran pernyataan keempat tentang pimpinan memiliki kecerdasan berkerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 44,3%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan harus memiliki kecerdasan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setelah itu Pada butiran pernyataan kelima tentang pimpinan selalu ikhlas dalam mengabdikan untuk melakukan pekerjaan setiap saatnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 atau sebesar 45,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan yang mempunyai jiwa ikhlas dalam mengabdikan untuk melakukan pekerjaan.

Kemudian pada butiran pernyataan keenam tentang ikhlas dalam mengabdikan karyawan sangat dibutuhkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 45,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan keikhlasan hati dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Selanjutnya Pada butiran pernyataan ketujuh tentang pimpinan selalu baik dalam pergaulan kepada setiap karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 50,0%. Selanjutnya Pada butiran pernyataan kedelapan tentang baik dalam pergaulan berkerja sangat di perlukan di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 47,1%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pergaulan sangat dibutuhkan dalam perusahaan agar satu sama lain dapat saling bertukar informasi untuk melaksanakan pekerjaan masing-masing. Sementara itu Pada butiran pernyataan kesembilan tentang pimpinan menjalin hubungan baik dalam pergaulan dengan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 55,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan yang selalu menjalin hubungan baik terhadap karyawan sangat diperlukan. Sedangkan Pada butiran pernyataan kesepuluh tentang dalam pengambilan keputusan pimpinan mempunyai sikap-sikap hubungan kemanusiaan yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 45,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan yang mempunyai sikap dalam pengambilan keputusan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Selanjutnya Pada butiran pernyataan kesebelas tentang pimpinan mengaplikasikan kepada karyawan mengenai sikap-sikap hubungan kemanusiaan dalam berkerja sesama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 50,0%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan memiliki sikap manusia dalam mengaplikasikan hubungan kepada karyawan. Kemudian Pada butiran pernyataan kedua belas tentang pimpinan selalu mencintai kebenaran pada karyawannya yang melakukan tugas dengan jujur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 52,9%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan selalu menyukai kebenaran yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugas dengan jujur. Selanjutnya Pada butiran pernyataan ketiga belas tentang pimpinan selalu menjaga kepercayaan/amanah dengan baik kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 31,4%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan menyukai karyawan yang selalu menjaga amanah yang telah diberikan. Setelah itu Pada butiran pernyataan keempat belas tentang pimpinan bijaksana dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar sebanyak 35 orang atau sebesar 55,0%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju disebabkan karena pimpinan selalu bijaksana dalam mengambil keputusan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 9 yaitu tentang pernyataan pimpinan saya menjalin hubungan baik dalam pergaulan dengan karyawan,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang responden atau sebesar (55,7%). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa PT. Pasific Palmindo Industri Medan menyetujui adanya pemimpin mampu menjalin hubungan dengan baik.

b. Variabel Motivasi

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X_2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor angket Variabel Motivasi (X_2)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	51,4	27	38,6	5	7,1	2	2,9	0	0	70	100
2	23	32,9	43	61,4	2	2,9	2	2,9	0	0	70	100
3	39	55,7	28	40,0	2	2,9	1	1,4	0	0	70	100
4	33	47,1	33	47,1	4	5,7	0	0	0	0	70	100
5	38	54,3	28	40,0	2	2,9	2	2,9	0	0	70	100
6	31	44,3	33	47,1	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
7	25	35,7	34	48,6	9	12,9	1	1,4	1	1,4	70	100
8	32	45,7	31	44,3	5	7,1	2	2,9	0	0	70	100
9	30	42,9	33	47,1	4	5,7	2	2,9	1	1,4	70	100
10	26	37,1	34	48,6	7	10,0	3	4,3	0	0	70	100
11	33	47,1	21	30,0	7	10,0	3	4,3	6	8,6	70	100
12	37	52,9	18	25,7	4	5,7	3	4,3	8	11,4	70	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel Motivasi tentang mampu meningkatkan pengetahuan yang baik dari setiap pekerjaan, mayoritas

responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 51,4%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan mampu meningkatkan pengetahuan yang baik dari setiap pekerjaan. Selanjutnya pada butiran pernyataan kedua tentang saya memberikan ide-ide dalam meningkatkan pengetahuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 61,4%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan mampu memberikan ide-ide dalam meningkatkan pengetahuan perkerjaan. Selanjutnya pada butiran pernyataan ketiga tentang pimpinan selalu melakukan evaluasi sebelum melaksanakan aktivitas perkerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 55,7%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa seorang pemimpin selalu melakukan evaluasi sebelum melakukan aktivitas pekerjaan. Kemudian pada butiran pernyataan keempat tentang sesama rekan kerja, karyawan melakukan evaluasi terhadap perkerjaan, masing-masing mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 47,1%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawannya mampu melakukan evaluasi terhadap perkerjaan pada waktu tertentu

Selanjutnya pada butiran pernyataan kelima tentang meningkatkan komunikasi antar bagian di dalam ruang lingkup kantor terjalin dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 54,3%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa dalam meningkatkan komunikasi di dalam ruang lingkup

kantor terjalin dengan baik. Adapun pada butiran pernyataan keenam tentang sesama karyawan meningkatkan komunikasi sangat penting didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 47,1%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa di dalam kantor banyak sudah yang melakukan komunikasi dengan sopan dan santun. Kemudian pada butiran pernyataan ketujuh tentang dalam berkerja saya tidak mogok dalam mengerjakan perkerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 48,6%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa dalam bekerja karyawan tidak lambat dan lalai dalam mengerjakan pekerjaan. Kemudian pada butiran pernyataan kedelapan tentang pimpinan membuat tim yang menangani secara khusus keluhan atau masalah pegawai setelah pemogokan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 45,7%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa pimpinan membuat tim dalam menangani keluhan atau masalah pegawai setelah mendapat pemogokan kerja. Kemudian pada butiran pernyataan kesembilan tentang perkerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan efektifitas dalam mencapai hasil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 47,1%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan mampu meningkatkan efektifitas dalam mencapai hasil yang memuaskan. Selanjutnya pada butiran pernyataan kesepuluh tentang saya memiliki kejujuran dan hubungan kerja yang baik di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34

orang atau sebesar 48,6%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan mampu memiliki kejujuran dan attitude dan hubungan kerja yang baik diperusahaan. Kemudian pada butiran pernyataan kesebelas tentang karyawan harus senantiasa istiqomah/ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 47,1%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan harus senantiasa istiqomah/ikhlas kepada Allah dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya. Kemudian pada butiran pernyataan kedua belas tentang saya memiliki pendirian yang kuat untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 52,9%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan memiliki pendirian yang kuat untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 yaitu tentang pernyataan Saya memberikan ide-ide dalam meningkatkan pengetahuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang responden atau sebesar (61,4%). Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa pernyataan tersebut mampu di laksanakan pada perusahaan tersebut dan bisa di kembangkan tingkat pengetahuan karyawan.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-8
Skor angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	60,0	20	28,6	4	5,7	3	4,3	1	1,4	70	100
2	58	82,9	5	7,1	3	4,3	3	4,3	1	1,4	70	100
3	53	75,7	7	10,0	5	7,1	4	5,7	1	1,4	70	100
4	51	72,9	13	18,6	2	2,9	4	5,7	0	0	70	100
5	49	70,0	13	18,6	5	7,1	3	4,3	0	0	70	100
6	8	11,4	33	47,1	23	32,9	3	4,3	3	4,3	70	100
7	51	72,9	12	17,1	3	4,3	2	2,9	2	2,9	70	100
8	52	74,3	13	18,6	2	2,9	3	4,3	0	0	70	100
9	61	87,1	6	8,6	3	4,3	0	0	0	0	70	100
10	58	82,9	9	12,9	1	1,4	2	2,9	0	0	70	100
11	61	87,1	5	7,1	2	2,9	2	2,9	0	0	70	100
12	53	75,7	13	18,6	4	5,7	0	0	0	0	70	100
13	61	87,1	7	10,0	1	1,4	1	1,4	0	0	70	100
14	60	85,7	5	7,1	3	4,3	2	2,9	0	0	70	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan pertama tentang karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang sesuai dengan target yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 60,0%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri

Medan menyetujui bahwa kuantitas kerja yang sesuai dengan target yang diberikan sudah ditetapkan oleh karyawan. Selanjutnya pada butiran pernyataan kedua tentang karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang melebihi standard, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 82,9%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa mereka berusaha memiliki kuantitas kerja yang melebihi standard. Kemudian pada butiran pernyataan ketiga tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 75,7%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan mampu melaksanakan kualitas kerja yang telah ditetapkan dan dapat dicapai dengan baik. Selanjutnya pada butiran pernyataan keempat tentang karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 72,9%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa mereka berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja. Selanjutnya pada butiran pernyataan kelima tentang selalu beretika saat berkerja terhadap atasan dan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 70,0%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa mereka mampu memberikan etika yang baik dengan atasan maupun bawahan karna dimana etika itu sangat diperlukan didalam perkerjaan. Selanjutnya pada butiran pernyataan keenam tentang selalu terbuka untuk menyampaikan etika-etika kerja yang baik pada

pendapat orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 47,1%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan selalu terbuka kepada pimpinan untuk menyampaikan etika kerja yang baik itu pada pendapat orang lain.

Kemudian pada butiran pernyataan ketujuh tentang karyawan berkerja sama yang diberikan pimpinan untuk mencapai tujuan dalam berkerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 72,9%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa mereka mampu berkerja bersama dengan apa yang diberikan pimpinan dengan baik untuk mencapai tujuan dalam berkerja. Selanjutnya pada butiran pernyataan kedelapan tentang hasil kerja sama tim bukanlah merupakan semata-mata kemampuan individual, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 74,3%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa setiap hasil kerja yang mereka lakukan secara tim bukanlah semata-mata kemampuan individual. Kemudian pada butiran pernyataan kesembilan tentang selalu mandiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 87,1%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan mereka menunjukkan sifat kemandiriannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selanjutnya pada butiran pernyataan kesepuluh tentang saya mempercayai kemandirian diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 82,9%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific

Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa mereka mampu bekerja dapat mempercayai kemandirian diri sendiri dalam menherjakan perkerjaan. Selanjutnya pada butiran pernyataan kesebelas tentang mengangkat harga diri diperlukan dalam memberikan keputusan/alasan didalam suatu pertemuan rapat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 87,1%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa mereka mampu mengangkat harga diri mereka untuk diperlukan dalam memberikan keputusan/alasan didalam suatu pertemuan rapat. Kemudian pada butiran pernyataan kedua belas tentang karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang di perbuat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 75,7%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat, baik masalah besar maupun kecil. Selanjutnya pada butiran pernyataan ketiga belas tentang karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 87,1%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai target yang diberikan oleh pimpinan. Yang terakhir pada butiran pernyataan keempat belas tentang karyawan mengerjakan tugas dengan baik untuk menempuh jalan menuju Ridha-nya Allah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang atau sebesar 85,7%. Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri

Medan menyetujui bahwa adanya karyawan mengerjakan tugas dengan baik untuk menempuh jalan menuju Ridha-nya Allah dan perkerjaan mereka akan diberkahi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 9, 11, dan 13, masing-masing mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang responden atau sebesar (87,1%). Hal ini respondennya karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan menyetujui setiap item-item yang dilampirkan sesuai dengan apa yang terjadi diperusahaan.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi kinerja, melalui gaya kepemimpinan dan motivasi Pada PT Pacific Palmindo Industri Medan. Berikut ini adalah tabel IV-9 sebagai berikut :

Tabel IV-9
Koefisien Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.234	7.033		2.450	.002						
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.453	.100	.359	4.534	.000	.615	.464	.319	.791	1.264	
	Motivasi (X2)	1.066	.151	.561	7.083	.000	.725	.633	.499	.791	1.264	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 17,234 + 0,453 X_1 + 1,006 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 12,330, artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 12,330. gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,453 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1 point maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja (Y), semakin naik gaya kepemimpinan (X_1) maka semakin meningkat Kinerja (Y).

Motivasi (X_2) sebesar 1,006 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan motivasi (X_2) mengalami kenaikan 1 point maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X_2) dan kinerja (Y), semakin naik motivasi (X_2) maka semakin meningkat kinerja (Y).

4. Uji Asumsi Klasik

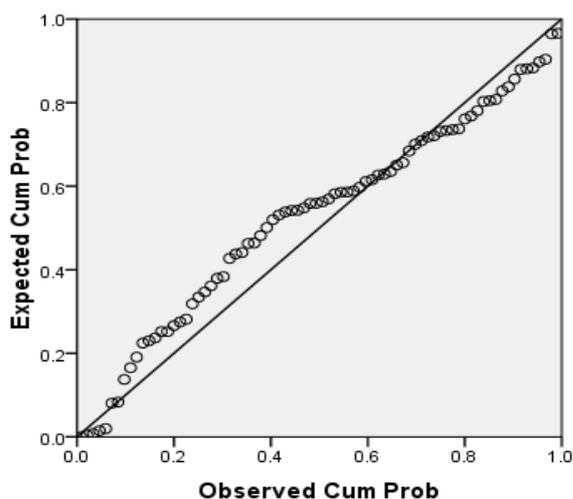
Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam hasil analisis data dilakukan pada gambar dibawah ini :

Uji normalitas P-P Plot of Regression Standardised Residual

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)



Gambar IV-1

Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan gambar IV-1 uji normalitas P-P *Plot standardized* di atas memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini disebabkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ketentuan ini sejalan dengan penelitian Gujarati (Juliandi, *dkk*, hal. 160) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah data melanggar asumsi klasik dalam multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel IV-11 dikemukakan pada gambar dibawah ini :

Tabel IV-10
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.234	7.033		2.450	.002					
Gaya Kepemimpinan (X1)	.453	.100	.359	4.534	.000	.615	.464	.319	.791	1.264
Motivasi (X2)	1.066	.151	.561	7.083	.000	.725	.633	.499	.791	1.264

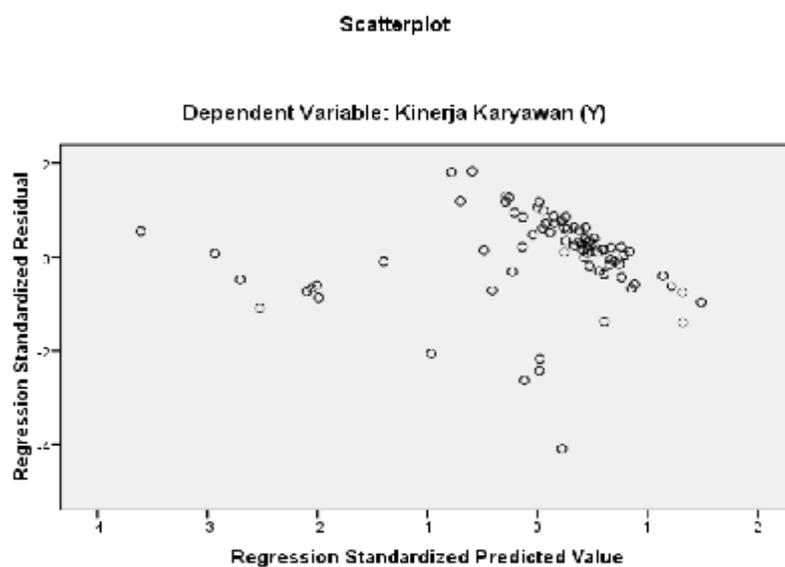
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel IV-11 uji *multikolinieritas* di atas dapat diperlihatkan bahwa kedua variabel independen yakni gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) tidak melebihi asumsi multikolinearitas, hal ini disebabkan nilai gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 1,264 dan toleransi sebesar 0,791. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan teori Hines dan Montgomery (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel indenpenden penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Dalam hasil analisis data dilakukan pada gambar dibawah ini :



Gambar IV-2

Grafik Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan gambar IV-2 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur. Hal ini disebabkan tersebarnya baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ketentuan ini sejalan dengan penelitian Arief dan Gujarati (Juliandi, *dkk*, hal. 160) uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Pengujian hipotesis tersebut

dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-11
Uji Signifikan Parsial (Uji t-1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.234	7.033		2.450	.002
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	.453	.100	.359	4.534	.000
	Motivasi (X_2)	1.066	.151	.561	7.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 4,534$$

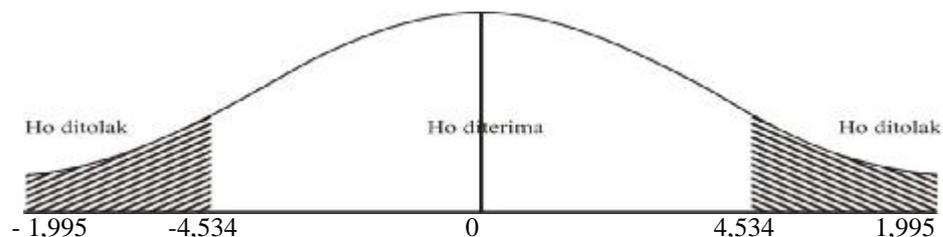
$$t_{tabel} = 1,995 \text{ (data terlampir)}$$

Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah :

- 1) Tolak H_0 jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($sig. < \alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H_0 jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($sig. > \alpha_{0,05}$).

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 94).

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1,995 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 4,534 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.

b) Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-12
Uji Signifikan Parsial (Uji t-2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.234	7.033		2.450	.002
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	.453	.100	.359	4.534	.000
	Motivasi (X_2)	1.066	.151	.561	7.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 7,083$$

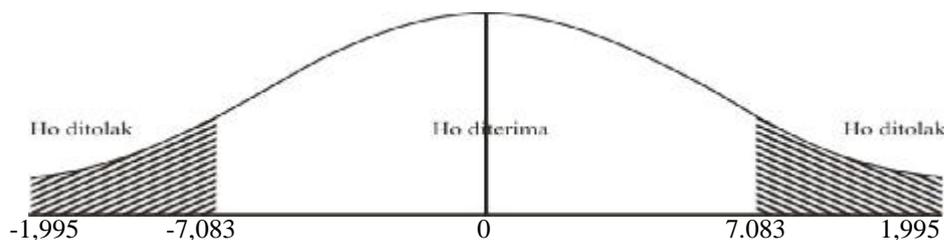
$$t_{tabel} = 1,995 \text{ (data terlampir)}$$

Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah :

- 1) Tolak H_0 jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($sig. < \alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H_0 jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($sig. > \alpha_{0,05}$).

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 94).

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1,995 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 7,083 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dimana untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan uji F :

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ $\alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $>$ $\alpha_{0,05}$). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

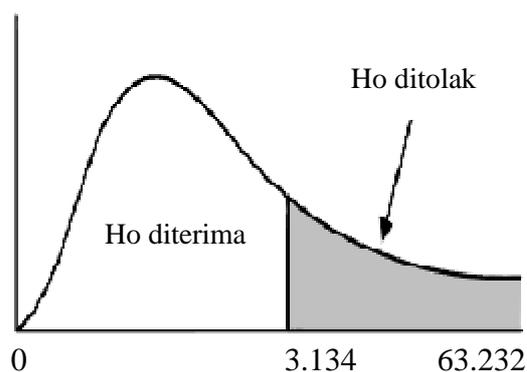
Tabel IV-13
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7706.801	2	3853.401	63.232	.000 ^a
	Residual	4570.545	75	60.941		
	Total	12277.346	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,232, sedangkan nilai F_{tabel} 3,134 atau dengan nilai signifikan F_{hitung} $0.000^a < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar IV – 5.
Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-3

Berdasarkan kriteria pengujian uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 63,232, sedangkan f_{tabel} sebesar 3,134 (data f_{tabel} terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F dengan nilai kurva tersebut di atas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.

c. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.618	7.806

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan data table uji koefisien determinasi diatas, dapat dipahami

bahwa :

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0.628 \times 100\% \\
 &= 62,8\%
 \end{aligned}$$

Data di atas pada tabel IV-16 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,628, hal ini menunjukkan bahwa 62,8% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂). Secara praktis nilai R-Square tersebut dengan kalimat variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) dalam mempengaruhi kinerja sebesar 62,8%, sementara 37,2 % sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel bebas dan variabel terikat, gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bahwa Thitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebesar $4,534 > 1,995$ dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dimana kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, menciptakan karyawan dengan kualitas yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap karyawan sehingga menimbulkan kinerja yang baik untuk karyawan.

Hal ini, sejalan dengan penelitian Antou (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Malalayang I Manado. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang bijak dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan berkualitas. Adapun penelitian yang dilakukan Wirawan dan Rahardja, (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia. Begitu juga penelitian yang dilakukan Cahyono, *dkk*, (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka hal ini berarti perilaku pemimpin merupakan faktor penting yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Secara mendasar kepemimpinan merupakan suatu usaha kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua (Ruky, 2002). Sinkronisasi kepemimpinan dalam usaha meningkatkan kinerja seseorang tentu tidak terlepas dari tanggung jawab yang dimiliki seorang pemimpin untuk mendorong keberhasilan orang yang dipimpinya dalam mencapai tujuan. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari tingkat kinerja yang maksimal dalam melakukan setiap aktivitas kerja yang diberikan pimpinan. Menurut Wijono (2018, hal. 4) kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja. Dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya.

Kepemimpinan dalam Islam merupakan dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh yang bukan saja dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam, namun telah dipraktekkan sejak berabad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad SAW, para

Sahabat dan al-Khulafa' al-Rosyidin. Bersumber dari al-Qur'an dan al-Sunnah, Berkembang dinamis karena dipengaruhi oleh kondisi sosial, politik dan budaya. Ketika di Madinah Nabi Muhammad SAW mempunyai peran ganda, sebagai kepala pemerintahan sekaligus sebagai hakim yang merupakan manifestasi beliau sebagai Rasul utusan Allah SWT (Munfaridah, 2012). Dalam perspektif Islam kepemimpinan merupakan isyarat lembut yang intinya bahwa posisi seorang pemimpin adalah didepan. Hal itu supaya ia menjadi penunjuk jalan kebaikan bagi jamaahnya. Dan membimbing mereka kepada sesuatu kemaslahatan (Sarhini, 2013). Sementara itu menurut Maimunah (2017, hal. 69) kepemimpinan dalam perspektif Islam merupakan merupakan beban bagi umat sepanjang pandangan syara' untuk kemaslahatan akhirat dan dunia yang akan kembali lagi. Sebab hal yang bersifat duniawi menurut syara' semuanya dapat diibaratkan untuk kemaslahatan akhirat. Maka dari sini dipahami bahwa dalam hakekatnya *khalifah* adalah pengganti pemimpin syari'at (Nabi Muhammad SAW) dalam memelihara agama dan dunia.

Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan Nabi Muhammad SAW, didasarkan pada ciri demokratis, dimana mengedepankan musyawarah. Sauri (Moeljono, 2011) mengemukakan bahwa Nabi Muhammad SAW senantiasa mengedepankan musyawarah. Seperti diungkap Al-Quran dan Al-Hadist, Nabi Muhammad SAW. diutus ke dunia ini dengan membawa tugas menyempurnakan akhlak, diperintah oleh Allah agar bermusyawarah dengan para sahabatnya. (Q.S. Ali Imran 3:159) yang berbunyi:

فَمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: 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. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S. Ali Imran (3) : 159).

Maka pemimpin memiliki tugas untuk melaksanakan segala perintahnya, maka nilai-nilai kepemimpinan telah cukup baik, maka nilai-nilai tersebut semuanya digunakan untuk melaksanakan perintah allah, yakni keyakinan, keberanian, kebijaksanaan, integritas, pengetahuan atau wawasan, ketakwaan, kebenaran, kekuatan rohani (Dwikomentari, 2005). *Siddiq* (jujur), *amanah* (terpercaya), *tablig* (komunikatif) dan *fathonah* (cerdas). (Caniago, 2012). Selanjutnya Tajuddin & Rasdi (2002) mengasihi, muhasabah diri, menghormati sesame, rendah hati, peka terhadap permasalahan, tegas, tidak bersifat tamak, lemah lembut.

Seluruh nilai-nilai tersebut harus ditaati oleh para pimpinan agar para karyawan juga mencontoh apa yang dilakukan oleh pimpinan mereka. Para pemimpin merupakan bentuk ketaatan kepada pimpinan seperti dalam ayat berikut ini (Sayra & Juliandi, 2017) yang berbunyi pada (Q.S. An-Nisa (4)59) :

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

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. An-Nisa (4): 59).*

Masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan terhadap pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan-karyawannya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan, tanpa pemimpin yang kompeten serta mampu memberikan motivasi yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan. Maka kepemimpinan dan pengalaman kerja yang mampu meningkatkan kinerja dari karyawan diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan adalah untuk dapat memperoleh.

Penguatan dari pendapat Bintaro dan Daryanto (2017) bahwa adanya efektifitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik adalah ketika seorang

pemimpin tersebut dapat membaca situasi yang dihadapi setiap saat. Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari atasan, seperti pimpinan yang mengerti sifat dan perasaan karyawan serta atasan selalu memberi perlindungan dan kasih sayangnya maka akan terciptanya kerja sama yang baik antara karyawan serta dapat menghasilkan kinerja yang optimal kedepannya. Semakin baik gaya kepemimpinan/Pola Perilaku atasan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja pada karyawan tersebut. Hasibuan (Guterres, 2016, hal. 431). Selanjutnya Hal ini didukung oleh penelitian Reza (2010) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7,083 > 1,995$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja Karyawan. Karena dimana kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap etos kerja karyawan sehingga tercapainya kinerja karyawan.

Hal ini, sejalan dengan penelitian Setiawan, (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Adapun penelitian Amalia dan Fakhri (2016) pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro jelas ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Dengan adanya motivasi yang mendorong semangat kerja karyawan akan menimbulkan efek pada kualitas yang dimiliki karyawan. Adapun penelitian Absah, *dkk*, (2014) bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa sebuah motivasi yang diberikan dapat memberikan landasan bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya, sebab semakin bagus motivasi yang diberikan maka semakin yakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kinerjanya. Kemudian ada teori lain yang menyatakan motivasi memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Theodora (2015) pada PT. Sejahtera

Motor Gemilang dimana dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.

Motivasi yang diberikan berupa peningkatan motivasi kerja serta komitmen yang ditanamkan kepada karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah kepada mereka yang berprestasi tinggi, sikap dan etitit dan semua mempunyai motivasi yang tinggi sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat (Shaleh, *dkk*, 2018, hal. 12). Adapun menurut Indra dan Siswandi (2009, hal. 75) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses sistematis dengan manajemen individu ditingkatkan keahliannya, pengetahuannya atau sikapnya guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta kinerja karyawan tersebut. Untuk penguatan pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana karyawan merasa motivasi kerja mereka yang diterapkan perusahaan sudah memuaskan maka hal ini yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja. Pada saat pemimpin melaksanakan tanggung jawab dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan, sehingga mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan. Pada prinsipnya motivasi yang diberikan pimpinan dengan maksimal akan berdampak positif bagi kerja setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja Islam merupakan komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam (Anoraga, 2015).

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Qashash ayat (28):77 yang berbunyi:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِثِنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al-Qashash ayat (28):77).*

Tujuan pemberian menurut perspektif Islam merupakan mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu diberi untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah (Harahap, 2016).

Secara umum motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, tanpa dipengaruhi oleh kondisi eksternal. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi kerja yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan luar. Dalam

penelitian ini, motivasi para guru dilihat berdasarkan kebutuhan yang menyeluruh, seperti: kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, yang merupakan dorongan untuk mewujudkan kinerja mereka semaksimal mungkin. Terpenuhinya berbagai kebutuhan tersebut akan sangat menentukan, apakah seorang karyawan akan dapat mewujudkan kinerjanya dengan baik atau tidak. Pemenuhan akan berbagai kebutuhan tersebut harus tetap dijaga dan dipelihara (Absah, *dkk*, 2014, hal. 5).

Murti dan srimulyani (2013, hal. 15) yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan dan kebutuhan terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu

pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013 hal. 1210). Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem “*reward*” yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan. Apabila motivasi menjadi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Octaviana dan Ariefiantoro (2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang) yang diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai motivasi terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (uji Simultan) mengenai adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan uji F dengan nilai F_{hitung} adalah 63,232 sedangkan F_{tabel} adalah 3,134. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,232 > 3,134$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dimana kondisi ini menyatakan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang baik, dan terus memberikan motivasi maka akan membawa manfaat dan terpacu karyawan untuk giat bekerja, sehingga tercapainya kinerja karyawan. Hal ini, sejalan dengan penelitian Gutterres dan Supartha, (2016) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMUN 2 Baucau. Adapun penelitian Absah dan Lumbanraja, (2014) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP N 1 Pandan. Selanjutnya Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Walsa dan Ratnasari (2016) pada PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam dimana dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif

yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. Kemudian Pada kondisi di lapangan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi karyawan, di mana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kuantitas produk/jasa yang dihasilkan yang berdampak terhadap kepuasan pelanggan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan di PT Pacific Palmindo Industri Medan. Dan terlihat bahwa motivasi yang diberikan meliputi fisiologis atau kebutuhan fisik yang dapat memberikan bonus, uang tunai, penghargaan dari pimpinan, selanjutnya motivasi terkait keamanan yang meliputi adanya jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan motivasi terkait sosial, penghargaan serta aktualisasi diri dapat mendorong para karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan di PT Pacific Palmindo Industri Medan. Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan

motivasi. Adapun penelitian Tampi (2014) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Amaliah, *dkk*, (2013, hal. 167) dalam pandangan ekonomi Islam, Kinerja merupakan (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Quran diantaranya Surah Al-Kahf ayat 87-88 yang berbunyi:

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكْرًا ﴿٨٧﴾ وَأَمَّا
مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ أَحْسَنُ ۖ وَنُسْقِوْهُ لَهْمًا مِّنْ أَمْرِنَا يُسْرًا ﴿٨٨﴾

Artinya: *Berkata Dzulkarnain: "Adapun orang yang aniaya, Maka Kami kelak akan mengazabnya, kemudian Dia kembalikan kepada Tuhannya, lalu Tuhan mengazabnya dengan azab yang tidak ada taranya. Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh, Maka baginya pahala yang terbaik sebagai balasan, dan akan Kami titahkan kepadanya (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami". (Q.S Al-Kahf (18): 87-88).*

Menurut Hakim (2006, hal. 263) kinerja dalam Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja yang bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-jumu'ah ayat 10-11 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ وَإِذَا رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ لَهْوًا انفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِنَ اللَّهِوِ وَمِنَ التِّجَارَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿١١﴾

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah Sebaik-baik pemberi rezki. (Q.S Al-Jumu'ah (62): 10-11).*

Dalam Islam memberikan penilaian kinerja dengan cara mengukur keberhasilan kinerja yang dilakukan dengan membandingkan hasil yang telah dicapai. Dalam ajaran Islam penilaian kinerja merupakan sesuatu yang telah diajarkan, baik kerja duniawi maupun penilaian kinerja di akhirat. (IBI 2015, hal. 33). Disisi lain Menurut Hidayat (Amaliah, *dkk*, 2013, hal. 167) penilaian kinerja dalam Islam menyuruh umatnya untuk bekerja kerja dengan diikuti oleh berbagai perangkat pengamannya seperti nilai-nilai moral, yaitu akhlaq atau etika. Akhlaq ini dapat mengantarkan berbagai profesi dengan selamat mencapai tujuannya berupa ibadah yang ikhlas kepada Allah. Adapun menurut Mauliza, *dkk*, (2016, hal. 188) penilaian kinerja dalam Islam merupakan hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu

memperoleh perkenan dari Allah SWT. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis).

Iriyanto, *dkk*, (2016, hal. 21) lebih luas mengemukakan gaya kepemimpinan menurut Islam merupakan gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya. Adapun Djunaedi (2005, hal. 56) menegaskan bahwa seorang pemimpin sejati adalah seseorang yang sungguh-sungguh mengenali dirinya (qolbu-nya) dan dapat mengelola dan mengendalikannya (*self management* atau qolbu management).

Maka esensi kepemimpinan dalam Islam telah dikemukakan Allah SWT dalam Surah Ali-Imran ayat 28, yang berbunyi:

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاتَةَ وَيُحَذِّرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ ﴿٢٨﴾

Artinya: *Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. Danhanya kepada Allah kembali (mu) (Q.S. Ali-Imran (3):28).*

Adapun dalam menilai apakah perusahaan tersebut dapat dikatakan sukses atau tidaknya dapat dilihat dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Meningkatkan atau tidaknya kinerja karyawan dapat berdampak pada kehidupan perusahaan.

Jadi, dapat dikatakan bahwa memang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan dan saling berpengaruh satu sama lain (Ithri dan Cahyono, 2018, hal. 142). Selain itu Miftah (2012) menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Disamping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012). Yang menguatkan dari teori ini adalah kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan motivasi kerja akan meningkat apabila mendapatkan seorang pemimpin yang baik dan bertanggung jawab. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memacu karyawan untuk bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Motivasi yang tinggi akan memacu kinerja dalam berkerja. Motivasi kerja akan dapat diwujudkan ketika kepemimpinan dalam organisasi berlangsung dengan baik. Kepemimpinan akan menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pemimpin berusaha agar anggotanya mau dan mampu bekerja dengan baik. Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagalnya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh

kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan terdapat permasalahan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan, diantaranya pimpinan belum mampu menyelesaikan persoalan pekerjaan yang terjadi didalam perusahaan, kurangnya pemberian motivasi berupa gaji yang diberikan pimpinan pada karyawan. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang tepat waktu, serta ketidakpuasan kerja yang disebabkan menurunnya prestasi karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.

Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan *probability sampling* pada penelitian ini adalah sebanyak 70 responden yang merupakan karyawan PT Pacific Palmindo Industri Medan. Hasil ini dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi yang diproses dan analisis dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, lalu digunakan Regresi Linear Berganda, setelah itu dilakukan Uji Hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan Uji t, dan Uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $(4,534) > t_{tabel} (1,995)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan yang ditunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $(7,083) > t_{tabel} (1,995)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, f_{hitung} sebesar $63,232 > 3,134 f_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000$ dibawah $0,05$. Dengan *R Square* yaitu sebesar $0,628$ atau $62,8\%$ yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya $37,2\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut : *Pertama*, diharapkan kepada PT Pacific Palmindo Industri Medan untuk dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan sehingga dengan demikian karyawan dapat menjalankan komunikasi agar selalu terjaga keharmonisan dengan bawahan. Sedangkan yang *Kedua*, motivasi pada PT Pacific Palmindo Industri Medan sudah cukup baik dan dapat dipertahankan yang bertujuan untuk membangun semangat kerja dan menciptakan kualitas para karyawan agar bekerja dengan baik dan meningkatkan profit perusahaan. Dan yang *Ketiga*, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang kurang optimal perlu adanya pemimpin yang bijak,

adanya gaya kepemimpinan yang baik dan pemberian motivasi yang mendukung semangat kerja karyawan. Hal ini akan menjadi gambaran untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduallah, H. M., Sham, M. F., Ismail, A. (2018). Pendekatan Motivasi Dalam Dakwah Remaja: *Jurnal Hadhari*, 10(1), 77-92.
- Absah, Y., & Lumbanraja, P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 1(1), 1-9.
- Afandi, P. (2016). *Concept dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aini, A. F., & Suhendra, A. (2018). Pemahaman Khilafah Dan Internalisasinya Dalam Jemaat Ahmadiyah Gondrong Tangerang Banten. *Jurnal Studi Al-Qur'an dan Tafsir*, 2(1), 14-29.
- Al Imam Abu Fida Isma'il Ibnu Katsir Ad-Dimasyi. (2016). *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir*. Bandung: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. gramedia asri cabang emerald bintaro. *Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Amaliah, I., Julia, A., Riani, W. (2013). Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal MIMBAR*, 2(29), 165-174.
- Anggraeni, Y., & Santosa, E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Dinamika ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 51-68.
- Anoraga, B. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(7), 531-541.
- Antou, O., D. (2013). Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai kantor Kelurahan Malayang I Manadp: *Jurnal Emba*, 4(1), 151-159.
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara: *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 2(8), 173-192.
- Ato'illah, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 1(4), 1-18.
- Bahrudin. (2015). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Fikrah*, 8(1), 30-54.

- Bismala, Lila. Arianty, Nel. Farida, Titin. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Budihardjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Madiun: *Jurnal Pendidikan*, 2(4) 119-132.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Caniago, S. A. (2010). Kepemimpinan Islam dan Kovenisional. *Jurnal Religia*, 13(2), 239-254.
- Cahyono, A, W., Hamid, D., Nurtjahjono, E., G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(33), 1-10.
- Daulay, Raihanah. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzzy Pratami. Astuti, Rini. (2016). *Manajemen*. Medan : USU Press.
- Dedi. (2016). Manajemen kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 71-98.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2), 459-478.
- Dewi, P., S. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada Anak Cabang Perusahaan RB. Group): *Jurnal Nominal*, 1(1), 1-22.
- Djunaedi, A. F. (2005). Fofosofi Dan Etika Kepemimpinan Dalam Islam. *Al-Mawarid*. Edisi XIII.
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dwikomentari, D. (2005). *Manajemen Solusi & Spiritual dalam Iman- Islam- Ihsan*. Jakarta: Pustaka Zahra.

- Eriany, P., Hernawati, L., Goeritno, H. (2014). Pengaruh Deskriptif Mengenai Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Mengikuti Kegiatan Bimbingan Belajar Pada Siswa di Semarang: *Jurnal Psikodimensia*, 1(13), 115-130.
- Gultom, D., K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ekonomikawan*, 2(14), 1-9.
- Guterres, A., L, Supartha, G., W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Bali : *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(5), 429-453.
- Hakim, & Akhmad, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 170-184.
- Hamali, Y., A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: *Jurnal The Winners*, 2(14), 77-86.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hangraeni, D., & (Robbins. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk. *Jurnal Human Falah*, 3(2), 254-270.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Wiga*, 2(1), 85.
- Hamdu, G., Agustina, L. (2011). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar IPA di Sekolah Dasar: *Jurnal Pendidikan*, 1(12), 81-86.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2015). *Strategi Bisnis Bank Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Iriyanto, S., Suwardi, Jannah, M. (2016). Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang) :*VALUE ADDED/ MAJALAH EKONOMI DAN BISNIS*, 1(12), 16-30.
- Iqbal, M., & Nasution, A. H. (2017). *Pemikiran Politik Islam*. Jakarta: PT Balebat Dedikasi Prima.

- Iskandar, Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Pesero) tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 11-18.
- Ithri, N., F, Cahyono, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur TBK (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya: *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1), 137-144.
- Jatmiko, D., E, Swasto, B., Eko, G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(21), 1-8.
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 34-48.
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press.
- Julijanto, M. (2015). *Agama Agenda Demokrasi Dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang: *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 2(11), 77-89.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang): *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(3), 1-9.
- Kanto, M. Rappana,P. (2018) *Filsafat Manajemen*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Kiswanto. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1267-1439.
- Kurniawan, D., Lubis, R., Adam, M. (2012). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (IFRC): *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 132-146.

- Lina, D. (2014) Analisis Pengaruh dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating: *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 1(14), 1-21.
- Lubis, S, M. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Deepublish Grup CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani. (2016). Motivasi dalam perspektif islam. *Pendidikan & Hukum Islam*, 10(2), 1-25.
- Maulizar, Musnaidi., S. Yunus., M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Manajemen*, 1(1), 58-56.
- Mauliza, P., Yusuf, R., Ilhamsya, R., T. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh: *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 185-200.
- Moeljono, D. (2011). *Beyond leadership*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo.
- Munfaridah, T. (2012). Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 4(1), 1-32.
- Muslim, M. (2018). Pemaknaan Min al-dhulumat ilaal-nur dalam usaha transformatif lembaga pendidikan islam. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan*, 1(1), 41-57.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-faktor motivasi kerja pada karyawan lembaga huda group di kecamatan tamansari kabupaten bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* , 1(1), 70-97.
- Oktaviani, L., Hakim, L. Sono, H., N. (2017) Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja: *Jurnal Unej E-Proceeding*. ISBN : 978-602-5617-01-0. 1-10.
- Oposoma, M., Natasia, R., Putri, E., Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang: *Jurnal of Economic and Aconomic Education*, 2(1), 232-237.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Panduan Skripsi & Magang Fakultas Ekonomi & Bisnis UMSU.

- Prasetio, P., A, Putri, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 1(2), 105-115.
- Prima, H. C., & Ngumar, S. (2015). Dampak audit manajemen terhadap sumber daya manusia bagian pemasaran pada PT united indo surabaya. *Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(12), 1-16.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung*, 1(1), 1-16.
- Ruky, A. (2002). *Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM Atau Mba*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rahayu, D., I, Musadieg, A., M, Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja: *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(3), 1-9.
- Ratu, I. T. (2016). *Manajemen Penelitian Guru*, Jakarta: Pt. Grasindo.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saifuallah. (2010). Etos Kerja dalam perspektif Islam. *Jurnal Sosial Humaniora*, 3(1), 54-69.
- Sarbini. (2013). Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Tapis*, 9(2), 18-29.
- Sayra, N., & Juliandi, A. (2017). Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Aqli*, 1(1), 43-54.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kineja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Setiawan, C., K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 2(1), 1-12.
- Safwan, N., Abdullah, S. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 133-139.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.

- Siyoto, S. Sodik, Muhammad Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sanjiwani, P., M, D, Wisadha, S., G, I. (2016). Pengaruh Locos OF Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik: *Jurnal Akuntansi Univesitas Udayana*, 2(14), 920-947.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Soekarso, & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Suryanto, S. Oktorino, N. Fangohoy, E. (2010). *From Zero To The Best*. Jakarta: PT BK Gunung Mulia.
- Suwaidin, T. M., & Basyarahil, F. U. (2005). *Melahirkan pemimpin masa depan*. Jakarta: Gema insani press.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda: *Jurnal Ilmu Adminstrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Soedarso, H. G, Anwar, C., S. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(5), 72-91.
- Tajuddin, M., & Rasdi, M. (2002). *Nilai-nilai Cemerlang Kepemimpinan Islam*. Kuala Lumpur: Perpustakaan Negara Malaysia.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisi faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106 – 115.
- Tampi, J., B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Manado : *Jurnal Acta Diurna*, 4(3), 1-20.
- Tasmara, T. (2008). *Membudayakan Etos Kerja Islami* . Jakarta: Gema Insani.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Kinerja Karyawan. *Emba*, 1(3), 208-216.
- Tumbol, L, C. Tewal, B. Sepang, J. (2014) Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Mandado: *Jurnal Emba*, 1(2), 38-47.

- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang: *Jurnal Agora*, 2(3), 187-195.
- Umiarso, (2018) *Kepemimpinan Transformasional Politik*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Walsa, E (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam: *Jurnal Eksekutif*, 1(13), 97-111.
- Wasesa, S. (2017). Pengaruh Locus Of Kontrol, Employee Relations Dan Unsur Religi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri CFBC Medan. *Jurnal At-Tawassuth*, 2(2), 235-259.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan, F., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang : *Jurnal Of Management*, 2(4), 1-10.
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(2), 535-831.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Zuhdi, M. H. (2014). Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 36-57.