



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA Tbk, KCP
PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

FITRIANI HASIBUAN

NIM. 11 220 0103



JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2015**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA Tbk, KCP PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**FITRIANI HASIBUAN
NIM.11 220 0103**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

**Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP.19721121 199903 1002**

PEMBIMBING II

**Rukiah SE.M.Si
NIP. 19760324 200604 2002**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2015**

Hal : Skripsi a.n.
FITRIANI HASIBUAN
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksamplar

Padangsidempuan, 05 November 2015
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **FITRIANI HASIBUAN** yang berjudul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, KCP PANYABUNGAN**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

PEMBIMBING I



Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP.19721121 199903 1002

PEMBIMBING II



Rukiah SE.M.Si
NIP. 19760324 200604 2002

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FITRIANI HASIBUAN
NIM : 11 220 0103
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, KCP PANYABUNGAN**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 08 Oktober 2015

Saya yang menyatakan



Fitriani Hasibuan
FITRIANI HASIBUAN
NIM. 11 220 0103

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : FITRIANI HASIBUAN
NIM : 11 220 0103
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,
KCP Panyabungan

Ketua


Rosnani Siregar, M. Ag
NIP.19740626 200312 2 001

Sekretaris

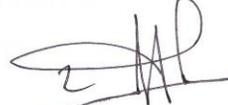

Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Anggota


Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001


Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001


Rukiah, SE.,M.Si
NIP.19760324 200604 2 002


Muhammad Isa., ST.MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di	: Padangsidempuan
Tanggal/Pukul	: 19 Oktober 2015/14.00 s.d Selesai
Hasil	: 76,88 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif	: 3,50
Predikat	: CUMLAUDE



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

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT.
BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, KCP
PANYABUNGAN**

NAMA : **FITRIANI HASIBUAN**

NIM : **11 220 0103**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidempuan, 13 Nopember 2015
Dekan,



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Fitriani Hasibuan
Nim : 11 220 0103
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan

Sesuai dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan” maka pimpinan seharusnya memberikan motivasi kepada karyawannya. Karena pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kinerja karyawan yang semakin baik maka pelayanan yang diberikan pada nasabah juga akan semakin baik. Berdasarkan latar belakang masalah, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dilakukan dengan menggunakan instrumen pengumpulan data dengan menggunakan angket, dengan jumlah sampel 20 responden yang diambil dari seluruh jumlah populasi. Hal ini dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel diambil seluruhnya. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rumus korelasi *product moment* dan untuk melihat pengaruh dan sumbangan variabel X kepada variabel Y digunakan rumus persamaan regresi linear sederhana, uji validitas dan reliabilitas, dan koefisien determinasi, serta untuk melihat signifikannya dilihat menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan. Hal ini dibuktikan dengan analisis korelasi sebesar 0,889 yang memiliki interpretasi yang “sangat kuat”. Uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} = 8,258 > t_{tabel} = 1,734$ dengan taraf signifikan 0,05. Nilai $R^2 = 0,791$ atau 79,1%, artinya bahwa variabel motivasi kerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan sebesar 79,1% sedangkan sisanya 20,9% diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian. Dari hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi $Y' = 11,629 + 0,860X$, yang artinya setiap peningkatan kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0.860 satuan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan.” Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat tugas akhir dalam menyelesaikan perkuliahan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) pada jurusan Perbankan Syari'ah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Namun, berkat arahan dan bimbingan para dosen dan berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si,dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag, selaku Wakil Rektor di IAIN Padangsidimpuan.
2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, M.Si, sebagai ketua Jurusan Perbankan Syari'ah, Ibu Nofinawati, M.A sebagai Sekretaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Mudzakkir Khotib Siregar, M.A dan Ibu Rukiah SE.M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Bapak Muhammad Amin Lubis selaku pimpinan PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan yang telah memberikan kesempatan serta motivasi bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah banyak memberikan dukungan, baik itu moril maupun materil serta do'a maupun nasehat dan yang lebih banyak berkorban sekaligus memberi dorongan kepada penulis agar skripsi ini terselesaikan. Semoga Allah membalas dengan syurga Firdaus-Nya.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Halaman Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFRAT GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Definisi Operasional Variabel	10
H. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kerangka Teori	13
1. HakikatKepemimpinan	13
a. PengertianKepemimpinan	13
b. Dasar Koseptual Kepemimpinan Perspektif Islam.....	16
c. Model Kepemimpinan	18
d. Jenis-jenis Kepemimpinan	19
e. Fungsi dan Tipe Kepemimpinan	20
f. Dimensi Kepemimpinan.....	24
2. Hakikat Motivasi.....	32
a. Pengertian Motivasi.....	32
b. Asas-asas Motivasi	37
c. Alat- alat Motivasi.....	38
d. Proses Motivasi	39
e. Cara Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan.....	40
f. Teori Motivasi Kerja	43
g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terhadap Motivasi Kerja	48
B. Penelitian Terdahulu	49
C. Kerangka Berpikir	50
D. Hipotesis	52

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	53
B. Metode Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel.....	53
D. Sumber Data	55
E. Instrumen Pengumpulan Data	55
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	57
G. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN	64
A. Gambaran Umum Perusahaan	64
B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	69
C. Hasil Penelitian	73
1. Uji Normalitas.....	73
2. Analisis Korelasi Sederhana	74
3. Analisis Regresi Linier Sederhana	75
4. Koefisien Determinasi	77
5. Uji Hipotesis.....	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
E. Keterbatasan Penelitian	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HUDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Nasabah PT. Bank Muamalat Indonesia	
Tbk, KCP Panyabungan	6
Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Indikator Skor	56
Tabel 3.3 Kisi – kisi Angket Tentang Kepemimpinan	56
Tabel 3.4 Kisi – kisi Angket Tentang Motivasi Kerja Karyawan.....	56
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61
Tabel 4.1 Hasil Analisis <i>Correlated Item- Total Correlation</i> Variabel (X) ..	70
Tabel 4.2 Hasil Analisis <i>Correlated Item- Total Correlation</i> Variabel (Y) ..	71
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas pada Kepemimpinan (X)	72
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi Kerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.5 Hasil Analisis Korelasi <i>Bivariate Pearson</i>	75
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	76
Tabel 4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji t Regresi Linier Sederhana	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	51
Gambar 4.1 Hasil Plot Uji Normalitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Angket Penelitian
Lampiran 2	:	Hasil Angket Variabel X
Lampiran 3	:	Hasil Angket Variabel Y
Lampiran 4	:	Hasil Uji Validitas Variabel X
Lampiran 5	:	Hasil Uji Validitas Variabel Y
Lampiran 6	:	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
Lampiran 7	:	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Lampiran 8	:	Hasil Analisis Korelasi Sederhana
Lampiran 9	:	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Lampiran 10	:	Tabel Nilai- nilai r Product Moment
Lampiran 11	:	Nilai Distribusi t
Lampiran 12	:	Sampel Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan dan pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan- tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan yang pelaksanaannya adalah *managing*, pengelolaan, sedangkan pelaksanaannya dilakukan oleh manager atau pemimpin.¹ Kepemimpinan merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas- aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak.² Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

¹ George R. Terry dan Leslie W.Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, diterjemah dari "*Principles of Management*" oleh G.A.Ticoalu (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm.1.

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.42.

Konsep tentang kepemimpinan tidak lepas dari konsep kepemimpinan secara umum, secara formal kegiatan kepemimpinan harus diselenggarakan oleh seorang yang menduduki posisi atau jabatan tertentu dilingkungannya terdapat sejumlah orang yang harus bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

“Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan mengatakan pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.”³

Peranan seorang pemimpin merupakan suatu yang sangat penting dalam meningkatkan salah satu lembaga, sehingga pemimpin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan, namun peran pemimpin mempunyai peran sebagai administrator, supervisor, dan motivator bagi karyawannya. Tidak terlepas dari itu, peranan seorang pemimpin juga bisa memberikan motivasi bagi karyawan. Motivasi mempunyai kekuatan kecendrungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. “Pendapat Harold Kons (dalam buku Malayu S.P. Hasibuan) mengatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.⁴

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karena karyawan yang menjadi perencana,

³ *Ibid.*, hlm. 43.

⁴ *Ibid.*, hlm. 219.

pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam melakukan pekerjaan. Ada tiga kelompok karyawan, yaitu terbaik, rata-rata, dan rendah.⁵ Karyawan terbaik mampu memberikan solusi pada perusahaan tanpa disuruh, karyawan rata-rata mampu bekerja rutin dengan baik, dan karyawan rendah adalah biang gosip dan menjelekkkan perusahaan.⁶

Karyawan bertanggung jawab penuh bagi pengembangan dan kesuksesan kariernya. Jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ia harus mampu memahami dimana letak permasalahan sebenarnya. Sebagian orang bisa jadi menyukai pekerjaan mereka, dan perusahaan tempat mereka bekerja, tapi tidak dengan struktur pekerjaan mereka.⁷ Maka untuk menghilangkan rasa bosan dan jenuh yang dirasakan oleh karyawan, karyawan butuh motivasi dan pimpinan agar tetap menikmati pekerjaannya dan tetap menghasilkan kinerja yang baik.

Agar karyawan lebih giat melakukan pekerjaan maka mereka perlu diberi motivasi dengan berbagai cara. Meskipun motivasi berkaitan dengan menginspirasi orang untuk bekerja, tetapi sebenarnya ada dua tipe motivasi, yaitu motivasi positif dan negatif.⁸ Motivasi positif bermakna positif yakni mendorong seseorang untuk berbuat sebaik mungkin dan untuk memperbaiki kinerja mereka. Untuk itu, mereka disediakan sumber-sumber yang memadai dan mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka. Motivasi positif berusaha memberikan iklim yang lebih cerah, bersemangat, dan optimis dalam

⁵Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 121.

⁶*Ibid.*

⁷Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks, 2009), hlm. 8.

⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Op., Cit*, hlm.222.

organisasi. Sedangkan motivasi negatif bertujuan mengendalikan upaya-upaya negatif dalam lingkup pekerjaan dan bertujuan untuk menimbulkan rasa takut pada karyawan bila tidak memberikan kinerja yang baik. Motivasi negatif dapat berupa finansial, misalnya gaji dikurang bila kinerjanya di bawah standar. Motivasi negatif non-finansial, misalnya pemberian peringatan, pengurangan fasilitas, dan pengawasan yang lebih besar dalam pekerjaannya.

Pada umumnya, tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Disinilah letaknya peran penting dari motivasi. Motivasi merupakan kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan, atau implus. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan

tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Bernardine R. Wirjana menyatakan “Motivasi adalah salah satu faktor penting yang menentukan efisiensi organisasi”.⁹ Semua fasilitas organisasi akan terbuang sia-sia bila orang-orang tidak termotivasi untuk menggunakan fasilitas tersebut secara efektif. Tiap supervisor dalam organisasi harus memotivasi karyawan atau anggota untuk perilaku yang tepat. Kinerja manusia dalam suatu organisasi tergantung kemampuan dan motivasi mereka. Motivasi merupakan alat ampuh di tangan manajemen dalam memberi inspirasi para karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Perseroan Terbatas (PT). Bank Muamalat Indonesia Terbuka (Tbk) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Panyabungan adalah bank umum syariah yang pertama kali berdiri di kota Panyabungan. KCP Panyabungan berdiri pada tanggal 8 Oktober 2003. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Pembantu

⁹Bernardine R. Wirjana, MSW, *Mencapai Manajemen Berkualitas* (Yogyakarta: Andi, 2007), hlm. 85.

Penyabungan akan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Oleh karena itu, PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Penyabungan harus mengetahui faktor- faktor apa saja yang menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja.

diperkirakan bahwa salah satu faktor motivasi kerja karyawan adalah pemimpin, akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Penyabungan bahwa pada tahun 2013 terjadi penurunan jumlah nasabah sekitar 12,61%, hal tersebut diperkirakan karna kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, yang berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.¹⁰ Sebagaimana terlihat dari data jumlah nasabah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Penyabungan dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Nasabah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,
KCP Penyabungan

No	Tahun	Jumlah Nasabah
1.	2010	550
2.	2011	778
3.	2012	2314
4.	2013	1053

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Penyabungan

¹⁰ Hamidah, *Hasil Wawancara* dengan Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Penyabungan.

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada tahun 2010 jumlah nasabah sebanyak 550, pada tahun 2011 sebanyak 778, tahun 2012 sebanyak 2314, dan pada tahun 2013 sebanyak 1053. Pada tahun 2010 ke tahun 2011 jumlah nasabah mengalami kenaikan, tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami hal yang sama mengalami kenaikan, tahun 2012 ke tahun 2013 mengalami penurunan.

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa terjadi penurunan jumlah nasabah sekitar 12,61%, hal tersebut dikarenakan pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada nasabah belum sepenuhnya prima, sehingga nasabah ikut berkurang. Oleh sebab itu, Motivasi karyawan akan sangat di pengaruhi oleh seorang pemimpin, Efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku seorang pemimpin pada dasarnya berpengaruh terhadap tindakan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak dapat memunculkan motivasi, dan menggerakkan. Karyawan hanya butuh motivasi dari pimpinan agar tidak jenuh dalam pekerjaannya, dengan demikian motivasi merupakan prioritas utama bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi aset paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Panyabungan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.

C. Batasan Masalah

Mengingat luas dan kompleksnya cakupan masalah yang ada dan kemampuan peneliti yang terbatas, dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan?

2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi Bank
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan referensi untuk pengembangan penelitian yang lain.
- 2) Bagi Peneliti
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, sehingga menjadi sarjana yang aktif dalam meneliti.

G. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap istilah yang dipakai dalam judul skripsi ini maka disini dibuat definisi operasional variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan (X)	kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya	a. Dihormati oleh karyawan b. Dapat dipercaya c. Dapat menjadi panutan d. Dapat menjadi motivator e. Dapat menetapkan tujuan kelompok f. Memunculkan ide kreatif g. <i>Problem solver</i> h. Memperhatikan pengembangan karir karyawannya i. Menciptakan lingkungan kerja yang baik j. Memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya	Skala likert
2.	Motivasi (Y)	Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah	1. Kebutuhan berprestasi a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan b. Tanggung jawab c. Penghargaan dan prestasi 2. Kebutuhan berkuasa a. Mencari posisi dalam kelompok b. Mencari kesempatan untuk memperluas	Skala likert

		mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan	pekerjaan 3. Kebutuhan berafeliasi a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi b. Memiliki kerjasama yang baik	
--	--	--	---	--

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat dengan tujuan untuk mempermudah penulisan dalam menyusun skripsi ini. Adapun sistematika pembahasan yang dibuat yaitu:

Bab I Pendahuluan. Menguraikan tentang dasar disebabkan dilakukan penelitian dilokasi yang telah ditentukan dan dijelaskan dibagian latar belakang masalah, serta didukung dengan bagian lainnya seperti identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori. Bab ini menguraikan tentang kajian teori, kerangka berfikir dan hipotesis. Dimana kajian teori terdiri dari variabel X dan untuk variabel Y (motivasi kerja karyawan).

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian. Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, berupa sejarah singkat perusahaan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan, visi dan misi Bank Muamalat Indonesia,

tujuan berdirinya Bank Muamalat Indonesia, selain itu juga terdiri dari analisis statistik yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, analisis korelasi *produc moment*, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji t, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

Bab V Kesimpulan. Bab ini berisi kesimpulan dari serangkaian pembahasan dan saran-saran yang dapat penulis sampaikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Hakikat Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Konsep pemimpin berasal dari kata asing “*leader*” dan kepemimpinan” *leadership*”. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya.¹ Kounzes mengatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui. Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip- prinsip dan rumusan- rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Robbins menyatakan kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kounzer dan Posher, mengatakan kepemimpinan adalah “penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa”.²

Boone dan Kurtz mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain

¹ Suwatno, *Manajemen SDM* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 120.

² *Ibid.*, hlm. 121.

melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang spesifik. Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.³ Selain itu juga untuk memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubunngannya dengan pekerjaan para anggota kelompok⁴. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dengan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.

³Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta:Rajawali Pers, 2010) hlm.2.

⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah* (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.127.

3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- Kemampuan untuk memengaruhi dan memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.

Sebagaimana tujuan Allah SWT menciptakan manusia didunia sebagai pemimpin (*khalifah*), firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yaitu:

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

Artinya : ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya

dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS.Al- Baqarah [2]:30)⁵

b. Dasar Konseptual Kepemimpinan Menurut Perspektif Islam

Selain teori diatas islam juga menawarkan konsep mengenai kepemimpinan tersebut. Untuk memahami dasar konseptual dalam perspektif Islam paling tidak harus digunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan normatif, historis, dan teoritik.⁶

a) Pendekatan normatif

Dasar konseptual kepemimpinan islam secara normatif bersumber pada Al-Qur'an dan Hadis yang terbagi atas tiga prinsip pokok, yaitu:

1. Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Didalam islam telah digariskan bahwa setiap diri adalah pemimpin(minimal untuk dirinya sendiri) dan untuk kepemimpinan itu ia di tuntutan untuk bertanggung jawab.

2. Prinsip etika tauhid

Kepemimpinan Islam dikembangkan diatas prinsip-prinsip etika tauhid. Persyaratan utama seorang pemimpin yang telah digariskan oleh Allah SWT pada firmannya dalam surah Ali-Imran (3) ayat 118 yaitu⁷:

⁵ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Al- Ma'arif, 1994), hlm. 6.

⁶ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Op.,Cit*,hlm. 10

⁷ Al- Qur'an dan Terjemahnya, *Op.,Cit*, hlm. 59-60.

يَأْيُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بَطَانَةً مِّن دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا وَدُؤًا
 مَا عَنِتُّمْ قَد بَدَتْ أَلْبَغْضَاءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفَىٰ صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ قَد
 بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ إِن كُنتُمْ تَعْقِلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ambil menjadi teman kepercayaanmu orang-orang yang, di luar kalanganmu (karena) mereka tidak henti-hentinya (menimbulkan) kemudharatan bagimu. mereka menyukai apa yang menyusahkan kamu. telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang disembunyikan oleh hati mereka adalah lebih besar lagi. sungguh telah Kami terangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu memahaminya.

3. Prinsip keadilan

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar dijaga agar tidak muncul stigma-stigma ketidakadilan seperti kelompok marginal dan lain-lain. Firman Allah SWT dalam surah Shaad (38) ayat: 26⁸

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا
 تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ
 لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

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

⁸ *Ibid.*, hlm. 410.

4. Prinsip kesederhanaan

Rasulullah SAW menegaskan bahwa seorang pemimpin itu harus melayani dan tidak menerima untuk dilayani.

b) Pendekatan Historis

Dengan pendekatan historis ini diharapkan akan melahirkan pemimpin islam yang memiliki sifat siddiq, fathonah, amanah, dan lain-lain sebagai syarat keberhasilannya dalam memimpin.

c) Pendekatan Teoretik

Ideologi islam adalah ideologi yang terbuka. Hal ini mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada dalam bangunan ideologi islam itu sendiri sudah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan mengomunikasikan ide-ide dan pemikiran-pemikiran dari luar Islam selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan Al- Qur'an dan Hadis.

c. Model Kepemimpinan

Ada beberapa model kepemimpinan yang di utarakan Ronald Lipitt dan R. White dan sekaligus melakukan penelitian ilmiah tentang model kepemimpinan yang dikutip oleh Ahmad Ibrahim Abu Sinn antara lain:⁹

a) Model demokrasi

Keputusan yang diambil dalam model kepemimpinan ini merupakan hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Pemimpin berperan untuk memimpin dan mengatur jalannya diskusi (musyawarah) dan memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya.

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op., Cit*, hlm. 131.

b) Model autoritarian

Seorang pemimpin memiliki wewenang mutlak untuk menentukan program atau kebijakan tanpa harus meminta pertimbangan dan permusyawaratan dengan karyawan.

c) Model Laissezfaire

Dalam model kepemimpinan ini, peran seorang pemimpin bersifat pasif. Dia memberikan kebebasan mutlak kepada karyawan untuk mengambil keputusan, tindakan atau langkah lain terkait dengan kehidupannya.

d. Jenis-jenis Kepemimpinan

Sehubungan dengan kepemimpinan sering dikemukakan istilah-istilah yang menunjukkan jenis kepemimpinan. Sosiolog Jerman Max Weber, memasarkan tiga jenis kepemimpinan¹⁰:

1) Pemimpin kharismatik

Pemimpin kharismatik ialah seorang yang seolah-olah diberi tugas khusus dan karena itu di karuniai bakat-bakat khusus oleh tuhan untuk memimpin sekelompok manusia mengarungi tantangan sejarah hidupnya.

2) Pemimpin tradisional

Pemimpin tradisional ialah pemimpin yang mendapat kekuasaan berdasarkan warisan dari leluhurnya.

3) Pemimpin legal

Pemimpin legal ialah pemimpin yang mendapat pelimpahan wewenang berdasarkan prosedur pemilihan, pengangkatan, pelantikan yang diatur dengan hukum positif yang berlaku dalam masyarakat.

¹⁰ J.Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan* (Jakarta: CV.Pedoman Ilmu Jaya, 1992) hlm. 4-6.

e. Fungsi dan Tipe Kepemimpinan

1) Fungsi kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu.

Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dibedakan kedalam lima kelompok, yaitu:¹¹

a) Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai informasi yang diperlukan dalam dalam menetapkan keputusan.

¹¹Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Op.,Cit*, hlm. 34-35.

c) Fungsi partisipasi

Dalam fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya.

d) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pemimpin.

e) Fungsi pengendalian

Pemimpin yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2) Tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh G.R Terry yang kembali dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa yaitu:¹²

a) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi.

b) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

¹² *Ibid.*, hlm. 36-37.

c) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggungjawab tetapi lebih karena rasa takut.

d) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

e) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*) Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

f) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*) Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

Dari berbagai tipe atau model kepemimpinan tersebut diatas, memang mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing, karena itu seorang pemimpin menjadi penting memiliki sifat kepemimpinan yang positif, sehingga manajemen suatu lembaga, institusi atau organisasi menjadi positif pula, sifat-sifat yang dimaksud dapat di kemukakan di bawah ini:¹³

1. Kharisma (Gezag), dengan memiliki sifat ini seorang pemimpin akan didengar pendapatnya, dipatuhi dan dilaksanakan semua peraturan yang telah disepakati tanpa pemaksaan sama sekali.
2. Kepedulian, dengan memiliki sifat ini seorang pemimpin akan di hargai oleh bawahannya, karena mereka merasa di perhatikan, artinya pemimpin tersebut telah membangkitkan kecerdasan emosional bawahannya.
3. Komitmen, dengan memiliki sifat ini seorang pemimpin akan tampil prima terhadap pekerjaan yang telah direncanakan dan sifat ini sekaligus dapat dijadikan sebagai paternalistik bagi bawahannya.
4. Komunikator, dengan memiliki sifat ini seorang pemimpin akan mudah menyampaikan idea tau gagasan cemerlangnya kepada bawahan.
5. Konsisten, dengan memiliki sifat ini seorang pemimpin akan berhasil dalam menjalankan roda kepemimpinan dengan baik.

¹³ M. Nasir Budiman dan Alwahidi Ilyas, *Kepemimpinan Dalam Islam* (Lhokseumawe: Nadiya Foundation, 2003), hlm. 27-28.

6. Kreatif, dengan memiliki sifat ini seorang pemimpin akan mampu memusatkan perhatiannya pada harapan yang nyata, mampu menjelaskan berbagai strategi yang mencapai keberhasilan pada bawahannya.
7. Kompeten, dengan memiliki sifat ini seorang pemimpin akan tampil sebagai tenaga professional dalam bidangnya, sehingga kepercayaan bawahannya menjadi tinggi.
8. Keberanian, seorang pemimpin yang memiliki sifat ini tidak takut mengambil resiko, namun dengan penuh keyakinan terhadap ide atau gagasannya akan mencapai keberhasilan yang gemilang.

f. Dimensi Kepemimpinan

Bass dan Avolio yang dikutip oleh Suwatno mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang dengan konsep 4I yang artinya:¹⁴

a) "I" pertama adalah *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. Indikator kepemimpinan berdasarkan pengertian diatas adalah:

1. Dihormati oleh karyawan, kemampuan untuk memproyeksi posisi pengikutnya sesuai dengan mental dan emosi mereka, membantu pemimpin tersebut untuk mengikuti pandangan, keyakinan dan

¹⁴ Suwatno, *Op., Cit*, hlm.139.

tindakan pengikut-pengikutnya. Wibawa menghasilkan rasa hormat, walaupun orang lain mungkin tidak menyetujui keyakinan dan nilai-nilai pandangannya.¹⁵

2. Dapat dipercaya, pemimpin yang amanah adalah pemimpin yang dapat dipercaya oleh anggotanya dan tidak pernah berdusta, tetapi dia selalu menepati janjinya sesuai dengan apa yang dikatakannya. Tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh kelompok kepada pemimpinnya maupun kesediaan kelompok itu akan melakukan apa yang dikatakan pemimpin itu kepadanya merupakan pokok keberadaan kepemimpinan itu. Pengikut haruslah percaya kepada pemimpinnya adalah mutlak, bahwa pemimpin itu sadar akan peran yang diharapkan darinya.
3. Dapat menjadi panutan, tugas utama yang harus dijalankan seorang pemimpin adalah memberikan contoh dan suri teladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Ia mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus dan sesuai dengan prosedur yang ada, serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan. Adapun kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin dihadapan bawahan adalah sebagai berikut:¹⁶

¹⁵ George R. Terry dan Leslie W.Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, Diterjemah dari “*Principles of Management*” oleh G.A. Ticoalu (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm.159.

¹⁶ Ahmad Ibrahim Abu sinn, *Op.,Cit*, hlm.138.

- Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.
 - Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.
 - Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat mereka.
 - Melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah.
 - Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- b) “I” kedua adalah *Inspirational motivation*, yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk di dalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemostrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Indikatornya antara lain:
1. Dapat menjadi motivator, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pemimpin, pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang

tampak. Motivasi adalah juga filsafat, atau pandangan hidup yang dibentuk berdasar kebutuhan dan keinginan karyawan, jadi penting diperhatikan oleh pemimpin bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana. Pemimpin yang dapat melihat motivasi sebagai sistem, yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, dan situasi kerja, dan memahami hubungan antar intensif, motivasi dan produktifitas mereka akan mampu memperkirakan perilaku bawahannya.

2. Dapat menetapkan tujuan kelompok, pemimpin menjalin hubungan kerja yang efektif melalui kerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian, semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin, karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya. Kepemimpinan yang efektif seperti diatas dapat terlaksana secara dinamis, karena kemampuan puncak pimpinan dalam mengambil dan menetapkan keputusan-keputusan yang selalu dirasakan sebagai keputusan bersama. Keputusan seperti itu merupakan bagian dari kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan yang memerlukan proses, proses situ secara intensif dapat ditempuh melalui pertemuan atau rapat. Rapat sebagai kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan, dapat diselenggarakan untuk beberapa tujuan, antara lain:

- a. Untuk mengumpulkan informasi, pemikiran, pendapat dalam melaksanakan program kerja organisasi.
 - b. Untuk mengevaluasi program kerja organisasi.
 - c. Untuk memecahkan masalah-masalah bersama.
- c) “I” ketiga adalah *Intellectual simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. Indikatornya antara lain:
1. Memunculkan ide kreatif, pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru untuk pencapaian tujuan organisasi.
 2. *Problem solver*, salah satu fungsi kepemimpinan yang sangat penting untuk diterapkan adalah mencoba untuk memahami persoalan-persoalan yang dihadapi para anggota dan juga perasaan-perasaan mereka terhadap persoalan-persoalan ini, pekerjaan mereka, sekutu-sekutunya, dan lingkungan kerjanya. Seringkali kegiatan ini diabaikan dalam pembahasan-pembahasan kepemimpinan mengenal masalah serta perasaan sekutunya. Pemimpin itu harus benar-benar menunjukkan perhatiannya terhadap apa yang dilakukan anggota-anggotanya dan mengenai bagaimana pikiran mereka tentang pekerjaan yang dilakukannya. Pemimpin harus bisa membantu bawahan apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan

rangsangan berupa insentif bila bawahan mempunyai prestasi atau hasil yang baik. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus berusaha memberikan fasilitas bagi pencapaian tujuan bawahannya.

d) "I" keempat adalah *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Indikatornya antara lain:

1. Memperhatikan pengembangan karir, unsur manusia merupakan unsur yang menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu perlu dibina hubungan antar manusia yang sebaik-baiknya sehingga merupakan tim yang dapat bekerja sama dengan penuh kesadaran diantara mereka tanpa adanya paksaan. Dengan demikian pemimpin harus memberikan perhatian kepada bawahan didalam melaksanakan pekerjaan, agar bawahan meraka meras diperlukan kehadirannya da bukan dianggap sebagai alat atau mesin dalam organisasi.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebuah perusahaan atau organisasi bisnis yang beroperasi disebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan organisasi yang dikelolanya, organisasi tersebut juga terlibat dengan lingkungan disekitar organisasi. Oleh karena itu kegiatan manajemen yang akan dilakukan semestinya mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang terkait dengan organisasi, baik yang bersifat

langsung maupun tidak langsung. Secara garis besar lingkungan organisasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu:¹⁷

- a. Lingkungan internal atau lingkungan yang terkait dengan eksistensi organisasi. Yang dimaksud dengan lingkungan internal organisasi adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi secara langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya organisasi,
 - b. Lingkungan eksternal atau lingkungan yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana kegiatan organisasi dapat bertahan. Lingkungan eksternal dapat dibagi menjadi dua, yaitu:
 - Lingkungan yang terkait langsung dengan kegiatan operasional organisasi atau seringkali dinamakan sebagai *lingkungan mikro*.
 - Lingkungan yang tidak terkait secara langsung dengan kegiatan operasional organisasi atau *lingkungan makro* dari organisasi.
3. Memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya, kepemimpinan memerlukan bentuk hubungan manusiawi yang efektif, maksudnya hubungan manusiawi dalam kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang

¹⁷ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 57-58.

yang dipimpinnya, yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan- kegiatan yang menunjang atau tidak bagi pencapaian tujuan kelompok / kelompok. Menciptakan hubungan manusia yang efektif merupakan alat dalam kepemimpinan, hubungan itu harus dipelihara, dikembangkan dan dibina. Untuk itu perlu diperjelas lebih dulu pengertian kedua bentuk hubungan manusiawi yaitu:¹⁸

a. Hubungan manusiawi yang efektif (positif)

Yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan rasa senang dan puas antar kedua pihak. Kondisi seperti ini akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), dan adanya kemauan untuk ikut berpartisipasi (*sense of participation*).

b. Hubungan manusiawi yang tidak efektif (negatif)

Yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan perasaan tidak senang, tidak puas, dan saling menolak antara kedua pihak.

Setiap pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subjek bukan sebagai objek, sebagaimana layaknya benda mati yang dapat di perlakukan sekehendak hati.

¹⁸ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Op., Cit*, hlm. 29-30.

2. Hakikat Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.¹⁹Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan.

Kata” motif “ diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.²⁰Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif ” itu, maka *motivasi* dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

¹⁹ Nugroho J Setiadi, *perilaku Konsumen* (Jakarta: Kencana, 2010) hlm.25.

²⁰Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2011), hlm. 73.

Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap karyawan dengan alasan:²¹

- 1) Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- 2) Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- 3) Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Pada hakikatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pengusaha dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

²¹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm.138.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi dapat didefinisikan sebagai “membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat”.²² Motivasi berbeda-beda diantara orang-orang, tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur. Untuk itu perlu kita ketahui bahwa pimpinan dapat membeli waktu karyawan dan kemampuan fisik karyawan tetapi tidak dapat membeli antusiasme, inisiatif, kesetiaan, penyerahan hati, jiwa, dan akal budinya, karena itu pimpinan harus memperoleh hal-hal tersebut. Jadi, penting diperhatikan pimpinan bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana agar karyawan tetap menikmati pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.²³ Uang juga bukan satu-satunya alat motivator. Kenyataanya, kini uang tidak lagi menjadi motivator utama. Bila dulu uang digunakan manajemen sebagai penyelesai masalah, sekarang para karyawan menghendaki lebih sekedar uang. Kebanyakan peneliti sependapat bahwa uang bukan lagi motivator utama bagi kebanyakan orang. Yang lebih penting saat ini adalah kepuasan kerja.

Dalam memotivasi pimpinan hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan mengenai kebutuhan dan atau keinginan-keinginan yang dapat merangsang gairah kerja bawahannya. Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia

²²George R. Terry dan Leslie W.Rue, *Op.,Cit*, hlm. 168.

²³T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPEF, 2003), hlm. 269.

akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Menurut Peterson dan Plowman keinginan-keinginan itu adalah:²⁴

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup. Keinginan ini merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu. Keinginan ini merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan atau kekuasaan. Keinginan ini merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, dan mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan. Keinginan ini merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Di dalam pendekatan untuk memenuhi kebutuhan, terdapat suatu usaha untuk memberikan perhatian terhadap kebutuhan manusiawi dan memberi kepuasan melalui kondisi kerja.²⁵ Dengan demikian jelas bagi kita bahwa setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan (*needs*) dan keinginan-keinginan (*wants*) yang dipuaskan dengan bekerja itu, adalah:²⁶

- 1) Kebutuhan fisik dan keamanan, yang menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), seperti makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lainnya di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm.142.

²⁵ George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Diterjemahkan dari “*Guide to Manajement*” oleh J. Smith D.F.M (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 131.

²⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 142-143.

- 2) Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain. Terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
- 3) Kebutuhan egoistik yang berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di sekitar pekerjaan, di luar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Psikolog Abraham Maslow berargumen bahwa “orang memiliki lima tingkat kebutuhan yang makin lama makin tinggi yang dinamakan psikologis, keamanan, sosial, kepercayaan diri, dan aktualisasi diri”. Hampir semua penulis memandang hierarki Maslow sebagai dasar pijakan.

Menurut Mc. Donald Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.²⁷ Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting.²⁸

- a) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem “*neurophysiological*” yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

²⁷ Sardiman, A.M., *Op.Cit*, hlm.73.

²⁸ *Ibid.*, hlm.74.

- b) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/ *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan.

b. Asas-asas Motivasi

Asas- asas motivasi ini ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik.²⁹

1. Asas mengikutsertakan

Akad mengikut sertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas komunikasi

Asas komunikasi adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

3. Asas pengakuan

Asas pengakuan adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

²⁹ Malayu S.P.Hasibuan, *Op.,Cit*, hlm. 146-147.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan ialah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan manajer.

5. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik ialah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan- kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

c. Alat- alat Motivasi

Alat- alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan berupa *material incentive* dan *non material intencive*. *Material intencive* adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan.

Nonmaterial intencive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non material adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.³⁰

³⁰ *Ibid.*, hlm.149-150.

d. Proses Motivasi

a) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

b) Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

c) Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa yang harus di penuhiya supaya intensif tersebut diperolehnya.

d) Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.

e) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelncaran pelaksanaan pekerjaan.

f) *Team work*

Manajer harus membentuk *team work* yang berkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan³¹.

e. Cara Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan

Tekhnik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan yaitu:

1. Menilai Sikap

Adalah penting bagi pimpinan untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya.³² Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Pimpinan perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Pimpinan harus menunjukkan kompetensi pada setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pemimpinnya. Disamping itu, pimpinan perlu memperbaiki *order and control* atau perintah dan pengendalian, dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

2. Menjadi Pimpinan yang baik

Pimpinan sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan. Seorang pimpinan yang baik mempunyai karakteristik yaitu mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan

³¹ *Ibid.*, hlm.150-151.

³² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 381.

kolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman kerja, dan menghindari politik kantor.

3. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan pimpinan maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, *internal marketing*, papan pengumuman dan telepon. Sistem manajemen terbuka memfasilitasi pertukaran informasi dan pandangan diantara anggota tim, memungkinkan pimpinan dan bawahan bekerja bersama secara efektif.

Bawahan perlu dijaga agar selalu mendapat informasi, karena tanpa informasi dirasakan sebagai ketidakpastin yang pada gilirannya membuat demotivasi.³³

4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Setiap orang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

³³*Ibid.*, hlm. 383.

5. Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama yang harus diberikan pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.³⁴ Penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan. Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara yang sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama.³⁵ Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan di depan publik, member penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

6. Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk memotivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif.³⁶ Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapakan orang, semakin banyak mereka memberi selama kita mendukungnya. Untuk itu orang perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya sendiri. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistik.

³⁴*Ibid.*, hlm. 384.

³⁵*Ibid.*

³⁶*Ibid.*

f. Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:³⁷

- 1) Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan manusia:
 - a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan
 - b. Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual.
 - c. Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya.
 - d. Kebutuhan *prestise*, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.
- 2) Teori Hygiene dari Frederick Herzberg

Menurut teori ini motivasi dipengaruhi oleh dua kategori, yang pertama disebut faktor hygiene, yaitu faktor lingkungan yang mempengaruhi ketidakpuasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kategori kedua sebagai motivator karena memotivasi orang untuk

³⁷ Buchari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 89.

bekerja. Faktor hygiene ialah kebijaksanaan perusahaan, administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan. Sedangkan faktor motivator adalah memuaskan seperti rasa puas berkembangnya karir, ada pengalaman dalam pekerjaan.

Jika dirinci faktor-faktor hygiene adalah sebagai berikut:

- a. Administrasi dan kebijaksanaan
- b. Supervisi
- c. Kondisi kerja
- d. Hubungan interpersonal
- e. Uang, status, security

Sedangkan faktor motivator antara lain:

- a. Prestasi
- b. Penghargaan atas pekerjaan
- c. Bertambah tanggung jawab
- d. Ada kemungkinan meningkat lebih maju.

3) Teori Ekspektasi (harapan) dari Vroom

Teori ini mendasarkan pemikirannya pada dua asumsi :

- a. Manusia biasanya meletakkan nilai kepada sesuatu yang diharapkan dari hasil karyawanya. Oleh karena itu ia mempunyai urutan kesenangan (*preference*) diantara sekian banyak hasil yang ia harapkan.

b. Selain mempertimbangkan hasil yang dicapai, juga mempertimbangkan keyakinan orang tersebut bahwa yang dikerjakan itu akan memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan yang diharapkan.

4) Teori Tiga kebutuhan dari Mc Clelland³⁸

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh tiga kebutuhan:

a. *Need for Achievement* berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga, indikatornya antara lain:

- 1) Menyukai tantangan dalam pekerjaan, seseorang mau bekerja salah satunya ialah karena adanya tantangan, dengan tantangan yang ada akan memberikan dorongan dan tantangan baru.
- 2) Status dan Tanggung jawab, Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu

³⁸ Stephen, P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Diterjemah dari "management" Oleh Harry Slamet dan Ernawati Lestari (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hlm. 135.

perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan keinginan yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

- 3) Penghargaan dan prestasi, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin kita miliki harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh apabila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.
- b. *Need for Power* memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan *nPo* yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain, indikatornya antara lain:

- 1) Mencari posisi dalam kelompok, seseorang termotivasi untuk bekerja karna adanya suatu keinginan, seperti mencari posisi yang lebih tinggi dalam suatu kelompok organisasi.
 - 2) Mencari kesempatan untuk memperluas pekerjaan, dalam bekerja seseorang termotivasi untuk bekerja karna adanya keinginan untuk mengembangkan wawasan dan memperluas pekerjaannya.
- c. *Need for Affiliation* memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Indikatornya antara lain:
- 1) Memiliki hubungan baik dengan organisasi, daya penggerak yang menyebabkan seseorang termotivasi dalam bekerja karna hubungan yang dijalankan sesuai dengan apa yang di harapkan.
 - 2) Memiliki kerja sama yang baik, kerjasama tim adalah faktor utama keberhasilan suatu organisasi, dengan kerjasama yang baik, maka akan menumbuhkan motivasi yang baik.

5) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya,

dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.³⁹

6) Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya.

g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

³⁹ Floriana sari, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung*” (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung, 2013), hlm. 24.

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul, Tahun	Hasil Skripsi	Perbedaan dengan skripsi peneliti
1.	Floriana Sari (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung, Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit hotel dan apartemen Bandung, 2013)	Setelah dilakukan penelitian, dan melalui proses analisis data diperoleh hasil bahwa secara parsial kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 15,6% dan 22,6%, sedangkan secara simultan kedua variabel memiliki pengaruh sebesar 38,2% terhadap kinerja karyawan, dan 61,8% lainnya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.	Perbedaan dengan skripsi yang peneliti buat adalah hanya membahas bagaimana seorang pemimpin memberikan motivasi lebih kepada karyawan dengan cara pemberian penghargaan dan prestasi dan memperbanyak kesempatan untuk para karyawan untuk menghabiskan waktu bersama, sedangkan penulis membahas bagaimana cara seorang pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan apa yang diinginkan para karyawan.
	Ilham Mawardi Siswedi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berdasarkan pada perhitungan korelasi Rank Spearman adalah sebesar 0.651 berarti bahwa antar variabel Gaya	Perbedaan dengan skripsi yang peneliti buat adalah membahas seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi

	Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2012	Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif, ini berarti bila Gaya Kepemimpinan lebih baik maka berpengaruh lebih kuat pada peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	kerja karyawan dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan kuesioner, sedangkan penulis membahas bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner.
--	--	---	---

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dengan judul “Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan”.

C. Kerangka Berpikir

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak.

Fungsi pemimpin pada dasarnya adalah tindak lanjut dari pemahaman pemahaman para manajer terhadap keragaman karakteristik motif dan perilaku para pegawai dalam organisasi. Bagaimana semestinya para manajer mengarahkan dan memotivasi para pegawai menjadi esensi pokok dari kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri merupakan bagian dari fungsi pengarahan dalam manajemen. Sekiranya fungsi pengarahan dalam manajemen ingin direalisasikan, maka kepemimpinan menjadi alah satu kunci pokok yang harus dipahami. Karena pentingnya faktor kepemimpinan ini, maka Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) menempatkan faktor kepemimpinan atau fungsi pengarahan (leading) sebagai salah satu dari fungsi manajemen setelah fungsi perencanaan dan pengorganisasian.⁴⁰

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap motivasi kerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



⁴⁰ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Op., Cit*, hlm. 254.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto, hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴¹

Berdasarkan landasan teoritis yang dikemukakan diatas maka dapat diambil suatu hipotesis bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.
2. Besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.

⁴¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.67.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian ini adalah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan yang berlokasi di Jl. Willem Iskandar No.173 Panyabungan. Kabupaten Mandailing Natal, Sumatra Utara. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi Kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Suharsimi Arikunto mengatakan “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.² Maka dengan demikian keseluruhan subjek penelitian

¹Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm.5.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.102.

ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan yang berjumlah 20 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

NO	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jenis Kelamin		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
	20 Orang	14 Orang	–	Aktif
		–	6 Orang	Aktif

Sumber: Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan

2. Sampel

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Penetapan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah berpedoman kepada pendapat Suharsimi Arikunto, bahwa subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sebagai sampel, selanjutnya jika jumlah subjek lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10-25% atau lebih. Hal ini tergantung pada peneliti dilihat dari segi waktu dan dana.³ Karena diketahui jumlah karyawan yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan sebanyak 20 orang, dengan demikian yang akan menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi.

³*Ibid.*, hlm.160.

D. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli (tidak melalui media perantara).⁴ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

2. Data sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁵ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Instrumen Pengeumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, yaitu mengajukan pernyataan tertulis dengan menyediakan alternatif jawaban kepada responden penelitian yang berkenaan dengan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

Adapun skor yang ditetapkan untuk pertanyaan pada angket ini adalah:

⁴ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 103

⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 1999), hlm. 73.

Tabel 3.2
Indikator Skor

No.	Indikator	Skor
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Kurang setuju	3
D	Tidak setuju	2
E	Sangat tidak setuju	1

Tabel 3.3
Kisi – kisi Angket Tentang Kepemimpinan

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
	Kepemimpinan (X)	a. Dihormati oleh karyawan	1-4
		b. Dapat dipercaya	5-7
		c. Dapat menjadi panutan	8-10
		d. Dapat menjadi motivator	11-15
		e. Dapat menetapkan tujuan kelompok	
		f. Memunculkan ide kreatif	
		g. <i>Problem solver</i>	
		h. Memperhatikan pengembangan karir karyawannya	
		i. Menciptakan lingkungan kerja yang baik	
		j. Memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya	
Jumlah			15

Tabel 3.4
Kisi – kisi Angket Tentang Motivasi Kerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
	Motivasi (Y)	a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan	1-5
		b. Tanggung jawab	6-9
		c. Penghargaan dan prestasi	10-15
		d. Mencari posisi dalam kelompok	
		e. Mencari kesempatan untuk memperluas pekerjaan	
		f. Memiliki hubungan baik dengan organisasi	
Jumlah			15

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Juliansyah Noor validitas atau kesahihan adalah “suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur.”⁶Validitas ini menyangkut akurasi instrument, bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukannya. Untuk menguji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program komputer SPSS 17.00 Windows dengan pilihan koefisien korelasi Pearson. SPSS adalah singkatan dari *Statistical Package for the Sosial Science* yang kemudian berkembang menjadi *Statistical Product and Service Solution* yang merupakan program atau *software* yang digunakan untuk olah data statistik.⁷

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang hendak diukur.⁸Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dalam perhitungan SPSS 17.00 Windows dengan r_{tabel} *product moment*. Dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tes tergolong valid. Analisis “r” *product moment* dapat kita tulis dengan rumus:

⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana 2011), hlm. 132.

⁷ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Mediakom, 2008), hlm. 13.

⁸ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 267.

$$r_{hitung} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi item total

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek⁹

Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*. Maka dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Juliansyah Noor mengatakan “Reliabilitas/keterandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.”¹⁰ Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.

Uji coba dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha, yaitu:

$$r_{11} \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

⁹ Dwi Priyanto, *Op.Cit.*, hlm. 18.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 132.

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan

1 = bilangan konstan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total¹¹

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrument dapat dikatakan reliable bila nilai α lebih besra dari r kritis *product moment*. Atau kita bias menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. *Koefisien korelasi* adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan unutm membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan ataupun pengaruh antarvariabel. Semua anggota kelompok yang dipilih diukur mengenai kedua variabel yang diteliti kemudian sama-sama dicari koefisien korelasinya. Dalam teknis analisis peneliti menggunakan rumus *SPSS Versi 17.00*. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam

¹¹*Ibid.*, hlm. 25-26.

statistik parametrik (statistic inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal, perhitungannya menggunakan SPSS 17.0.

2. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Sedangkan untuk memprediksikan keeratan hubungan variabel X terhadap variabel Y koefisien korelasi *person* dapat kita cari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

x = Variabel pertama

y = Variabel kedua

n = Jumlah data¹²

Menurut Sugiyono, bahwa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:¹³

¹²*Ibid.*, hlm. 54.

¹³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian, Op.Cit.*, hlm. 216.

Tabel 3.5
Interprestasi Koefisien Korelasi

No	Skor	Interpretasi
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1000	Sangat kuat

Dalam penelitian ini untuk mengetahui koefisien korelasi dilakukan dengan program SPSS 17.00. Dalam program SPSS ada tiga metode korelasi sederhana (*bivariate correlation*) diantaranya *Pearson Correlation*, *Kendall's tau-b*, dan *Spearman Correlation*.

Dalam penelitian ini analisis koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi *pearson correlation (bivariate pearson)*.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresinya adalah: $Y' = a + bX$ ¹⁴

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 244.

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Kepemimpinan

Sedangkan untuk memprediksikan tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dilakukan dengan perhitungan analisis persamaan regresi sederhana yaitu sebagai berikut:¹⁵

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan alat analisis regresi linier sederhana.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu.¹⁶

¹⁵ Dwi Priyanto, *Op.Cit.*, hlm. 66.

¹⁶ Morisan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta : Kencana, 2012), hlm. 349.

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X (kepemimpinan) terhadap variabel Y (motivasi kerja karyawan) ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_1) sama dengan nol atau: $H_0: b_1 = 0$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: $H_a: b_1 \neq 0$

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

r^2 : koefisien determinasi

N : banyaknya sampel¹⁷

¹⁷*Ibid*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan

1. Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan

Ide kongkrit Pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari lokakarya “Bunga Bank dan Perbankan” yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) ke IV MUI di Hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai Ketua Umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut.¹ Setelah itu, MUI membentuk suatu Kelompok Kerja (POKJA) untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk Tim Kecil “Penyiapan Buku Panduan Bank Tanpa Bunga”, yang diketuai oleh Bapak Dr. Ir. M. Amin Azis.

Hal paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini di samping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pelatihan calon staf melalui Management Development Program (MDP) di Lembaga Pendidikan Perbankan Indonesia (LPPI), Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim

¹<http://jubaidi-rastafara.blogspot.com/2013/03/sejarah-bank-muamalat-indonesia.html>.

untuk jadi pemegang saham pendiri.² Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang di bawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja, MPA. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan Akte Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. dengan Akte Notaris No.1 tanggal 1 November 1991 (Izin Menteri Kehakiman No. C2.2413.HT.01.01 tanggal 21 Maret 1992/Berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No.34). Pada saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp 48 miliar.

Selanjutnya, pada acara silaturahmi pendirian Bank Syari'ah di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Dengan angka modal awal ini Bank Muamalat mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 bertepatan dengan tanggal 27 Syawal 1412 H, SK Menteri Keuangan RI No. 1223/MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991 diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK.013/1992 tanggal 24 April 1992. Pada hari Jum'at, 27 Syawal 1412 H, bertepatan dengan tanggal 1 Mei 1992, Menteri Keuangan dan dengan dihadiri oleh Gubernur Bank Indonesia, meresmikan mulai beroperasinya Bank Muamalat dalam

² Karnaen Perwaatmadja dan Syafi'i Antonio, *Apa dan Bagaimana Bank Islam* (Jakarta: Bank Muamalat Indonesia, 1992), hlm. 84.

upacara “Soft Opening” yang diadakan di Kantor Pusat Bank Muamalat di Gedung Arthalo, Jl. Jend. Sudirman Kav. 2 Jakarta.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menandatangani predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap Pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syariah secara murni.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan merupakan bank umum syariah yang pertama kali berdiri di kota Panyabungan. KCP

Panyabungan didirikan pada tanggal 8 Oktober 2003, yang pada awalnya masih Kantor Kas. Dan kemudian pada tanggal 8 Desember 2010 berubah menjadi KCP Panyabungan.³

Sejalan dengan visi dan misi Bank Muamalat Indonesia untuk menjadi role mode dunia perbankan syari'ah dan menguasai perbankan syari'ah baik di pasar rasional maupun spritual, maka kehadiran Bank Muamalat Indonesia di Panyabungan tentu sangat diharapkan memberikan kontribusi yang real khususnya bagi masyarakat panyabungan dan Kab. MADINA umumnya.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan berlokasi di Jl. Willem Iskandar No 173 Panyabungan. Yaitu tepat di desa Sipolu-polu antara pasar lama dengan pasar baru. Tempat ini dipilih karena mudah dijangkau oleh masyarakat dan bisa dilewati oleh kendaraan umum.

Dalam melaksanakan kerjasama, BMI KCP Panyabungan sistem manajemen yang dipakai adalah manajemen *top down* yaitu kebijakan atasan pada bawahan dalam artian pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Di samping manajemen tersebut, BMI Cabang Padangsidempuan juga menerapkan sistem *bottom up* dimana pimpinan dalam mengambil setiap keputusan yang akan dijalankan, dengan mengikut sertakan bawahannya dalam bentuk ide maupun pendapat demi kelancaran usaha bank.

³Nurhamidah, Hasil wawancara dengan Personalia PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan, (Panyabungan: 03 Mei 2015, jam 16:00)

Dalam operasionalnya BMI KCP Panyabungan juga menerapkan sistem manajemen syari'ah, sistem ini terlihat dengan adanya budaya perusahaan (*corporate culture*) untuk mewujudkan Sumber Daya Insani (SDI) yang memiliki *akhlakul karimah* yang terangkum dalam lima pilar yang di singkat dengan SIFAT, yaitu *Siddiq* (integritas yang tinggi), *Istiqomah* (konsisten), *Fathanah* (professional), *Amanah* (tanggung jawab), dan *Tabligh* (kepemimpinan)

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

a. Visi

Menjadi Bank Syari'ah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

b. Misi

Untuk Menjadi role model Lembaga Keuangan Syari'ah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada stakeholder.

3. Tujuan Berdiri Bank Muamalat Indonesia

Adapun tujuan berdiri Bank Muamalat Indonesia yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha
 - 2) Meningkatkan kesempatan kerja
 - 3) Meningkatkan penghasilan masyarakat banyak
- b. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.
- c. Mengembangkan lembaga bank dan system Perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga Perbankan ke daerah-daerah terpencil.
- d. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.⁴

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas digunakan 20 responden dengan 15 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X), 15 pernyataan untuk variabel motivasi kerja karyawan (Y), dan r_{tabel} signifikan 5% = 0,444 (tabel r terlampir). Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Bivariate*

⁴*Ibid.*

Pearson (korelasi produk momen pearson) dan *Correlated Item- Total Correlation*. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS menggunakan analisis *Correlated Item- Total Correlation*.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)

Tabel 4.1

Hasil Analisis *Correlated Item- Total Correlation* Variabel (X)

Nomor Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Intrepretasi
1	0,792	Instrument valid jika > r tabel dengan nilai n =20 pada taraf signifikan 5% sehingga di peroleh r tabel 0,444	Valid
2	0,618		Valid
3	0,792		Valid
4	0,579		Valid
5	0,673		Valid
6	0,663		Valid
7	0,545		Valid
8	0,415		Tidak Valid
9	0,864		Valid
10	0,664		Valid
11	0,585		Valid
12	0,162		Tidak Valid
13	0,358		Tidak Valid
14	0,653		Valid
15	-0,068		Tidak Valid

*sumber: (Hasil Penelitian: Data diolah 2015).

Dari tabel 4.1 didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* yang telah disajikan dalam kolom r_{hitung} . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ,

yang dicari pada signifikan 0,05 dengan jumlah (n) = 20, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,444 (dilihat pada lampiran tabel nilai *r product moment*).

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk item 8, 12, 13 dan 15 nilainya kurang dari 0,444. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2

Hasil Analisis *Correlated Item- Total Correlation* Variabel (Y)

Nomor Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Intrepretasi
1	0,562	Instrument valid jika $> r_{\text{tabel}}$ dengan nilai $n = 20$ pada taraf signifikan 5% sehingga di peroleh r_{tabel} 0,444	Valid
2	0,574		Valid
3	0,624		Valid
4	0,709		Valid
5	0,584		Valid
6	0,650		Valid
7	-0,113		Tidak Valid
8	0,574		Valid
9	0,583		Valid
10	0,633		Valid
11	0,674		Valid
12	0,583		Valid
13	0,237		Tidak Valid
14	0,793		Valid
15	0,386		Tidak Valid

*sumber: (Hasil Penelitian: Data diolah 2015).

Dari tabel 4.2 didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* yang telah disajikan

dalam kolom r_{hitung} . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yang dicari pada signifikansi 0,05 dengan jumlah $(n) = 20$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,444 (dilihat pada lampiran tabel nilai r *product moment*).

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk item 7, 13 dan 15 nilainya kurang dari 0,444. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan atau dapat dikatakan kepercayaan data yang dihasilkan oleh butir-butiran instrumen. Suatu variabel dapat dikatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan program SPSS menggunakan metode Alpha (*Cronbach's*).

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas pada Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	11

*sumber (Hasil Output SPSS 17.00 : Data diolah 2015).

Berdasarkan tabel 4.3 uji reliabilitas angket kepemimpinan yang terdapat pada lampiran, diperoleh *Cronbach's Alpha* 0,910. Karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butiran instrumen penelitian adalah reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Tabel 4.4

Hasil uji reliabilitas pada motivasi kerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

*sumber (Hasil Output SPSS 17.00 : Data diolah 2015).

Berdasarkan tabel 4.4 uji reliabilitas angket motivasi kerja karyawan yang terdapat pada lampiran, diperoleh *Cronbach's Alpha* 0,895. Karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butiran-butiran instrumen penelitian adalah reliabel.

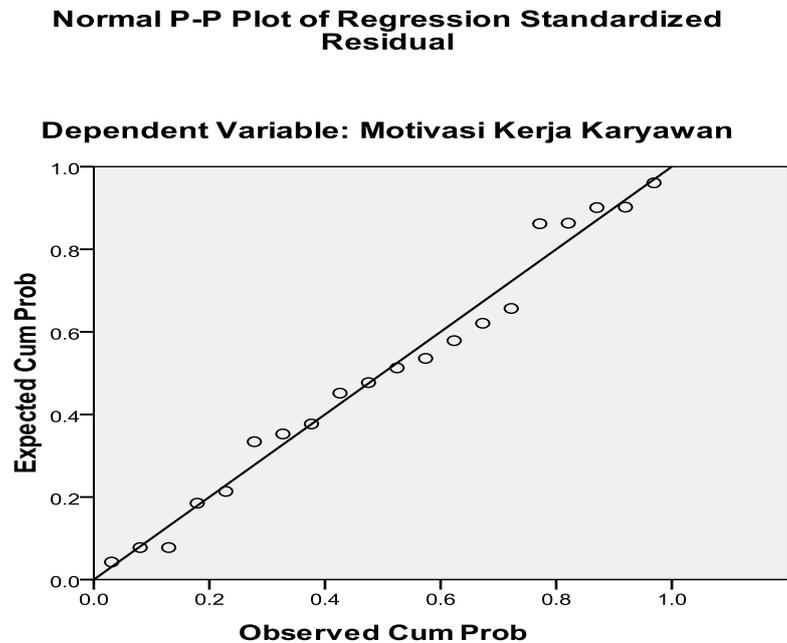
C. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal apakah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya.

Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Plot Uji Normalitas



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang menyebar jauh dari garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

2. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Dalam penelitian ini untuk mengetahui koefisien korelasi dilakukan dengan program SPSS 17.0 dengan metode analisis korelasi *pearson correlation*.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Korelasi *Bivariate Pearson*

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Motivasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

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

*sumber (Hasil Output *SPSS 17.00* : Data diolah 2015).

Dapat dilihat pada tabel 4.5 hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan (r) adalah 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi persentase kepemimpinan maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.629	4.663		2.494	.023
	Kepemimpinan	.860	.104	.889	8.258	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

*sumber (Hasil Output SPSS 17.00 :Data diolah 2015).

Dari hasil tabel 4.6 dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* dan B menyatakan untuk nilai regresi dengan $a = 11,629$ dan $b = 0,860$ Sehingga didapat persamaan:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 11,629 + 0,860X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 11,629: artinya apabila variabel kepemimpinan tidak ada, maka motivasi kerja karyawan yang terbentuk sebesar 11,629.
- b) Koefisien X (b) = 0,860. Variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,860. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,860.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.780	2.74026

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

*sumber (hasil output *SPSS 17.00* : Data diolah 2015)

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,791 atau (79,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen sebesar 79,1%. Atau memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 79,1%. Sedangkan sisanya sebesar 20,9% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Tabel 4.8
Hasil Uji t Regresi Linier Sederhana

<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.629	4.663		2.494	.023
Kepemimpinan	.860	.104	.889	8.258	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

*sumber (hasil output SPSS 17.00 : Data diolah 2015)

Pada tabel 4.8 terlihat bahwa hasil uji t sebesar 8,258. Nilai uji t tersebut diuji pada taraf signifikan 5% yakni yang diperoleh dengan derajat kebebasan (df) = n-k (20-2 = 18) sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.734$.

Jadi dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,258 > 1,734$ maka H_a diterima. kemudian dari hasil koefisien determinan terdapat pengaruh sebesar 79,1%, maka H_a diterima. Perumusan hipotesis untuk penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan dirumuskan sebagai berikut:

1. H_a = Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

H_o = Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,258 > 1,734$

2. H_a = besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan

H_o = tidak besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,258 > 1,734$

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,258 > 1,734$

Dari perhitungan koefisien penentu sebesar 0,791 yang artinya sebesar 79,1% menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan, sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kemudian untuk perhitungan korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel X dan variabel Y diperoleh sebesar 0,889 atau 88,9% hal ini disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan “sangat kuat”.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Mumlat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan, adanya pengaruh ini

dapat dibuktikan dari besarnya persamaan regresinya, yaitu: $Y' = 11,629 + 0,860X$.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat bahwa nilai r lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan (yaitu 0,05) atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 79,1% terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan pengaruh yang terjadi adalah positif (nilai regresi positif) sehingga semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

E. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan dalam metodologi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar hasil diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Dimana keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan.
2. Keterbatasan literatur dalam penyusunan skripsi.
3. Keterbatasan kemampuan membuat instrumen yang lebih baik.
4. Keterbatasan menganalisis dari data yang diperoleh.

Meskipun penulis menemui hambatan dalam melaksanakan penelitian, penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini dengan bantuan semua pihak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,258 > 1,734$.
2. Dari perhitungan koefisien penentu sebesar 0,791 yang artinya sebesar 79,1% menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan, sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian dari perhitungan regresi diperoleh $Y' = 11,629 + 0,860X$. hal ini berarti setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,860 satuan dan sebaliknya.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan diharapkan dapat memberikan semangat dan motivasi lebih kepada para karyawan, dan memperhatikan faktor lain yang dapat

menimbulkan semangat kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

2. Kepada karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang lebih baik untuk meningkatkan pendapatan perusahaan.
3. Dalam penelitian ini terdapat kendala yang menjadikan penelitian ini sedikit terhambat dalam proses pengisian angket untuk itu penelitian mendatang diharapkan lebih teliti lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008.
- Bernardine R.Wirjana, MSW, *Mencapai Manajemen Berkualitas*, Yogyakarta: Andi, 2007.
- Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung:Alfabeta, 2009.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an & Terjemahnya*, Bandung: PT. Al- Ma'arif, 1994.
- Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta: Mediakom, 2008.
- Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks, 2009.
- George R. Terry & Leslie W.Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, diterjemah dari “*Principles to Management*” oleh G.A.Ticoalu, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- George R. Terry, *Prinsip- prinsip Manajemen*, Diterjemahkan dari “*Guide to Manajement*” oleh J. Smith D.F.M, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajmen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- _____ *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- J.Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan*, Jakarta: CV.Pedoman Ilmu Jaya, 1992.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana 2011.
- M. Nasir Budiman & Alwahidi Ilyas, *Kepemimpinan Dalam Islam*, Lhokseumawe: Nadiya Foundation, 2003.
- Morisan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : Kencana, 2012.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

- Nugroho, J. Setiadi, *Perilaku Konsumen*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Perwataatmadja, Karnaen & Syafi'i Antonio, *Apa dan Bagaimana Bank Islam*, Jakarta: Bank Muamalat Indonesia, 1992.
- Sardiman, A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Stephen, P.Robbins & Mary Coulter Harry, *Manajemen*, Diterjemah dari "management" Oleh Harry Slamet & Ernawati Lestari, Jakarta: PT.Indeks, 2007.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 1999.
- _____ *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- _____ *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Suwatno, *Manajemen SDM*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPEF, 2003.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- Rahavica Dwi Susatyo Putri, " *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pada PT. Triteguh Manunggang Sejati – Garudafood*" Skripsi, Universitas Indonesia, 2011.

Floriana sari, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung*” (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung, 2013.

<http://jubaidi-rastafara.blogspot.com/2013/03/sejarah-bank-muamalat-indonesia.html>.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Nama Mahasiswa

Nama : FITRIANI HASIBUAN
Nim : 11.220.0103
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / tanggal lahir : Janjiraja/10 April 1992
Anak ke : 1(satu) dari 5 bersaudara
Alamat : Janjiraja

II. Nama Orang Tua

Ayah : Syukur Kholil Hasibuan
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Ibu : Masgumriati Lubis
Pekerjaan : Tani
Alamat : Janjiraja

III. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri No. 0404 Janjiraja, Tamat Tahun 2005
2. SMP Negeri 1 SOSA, Tamat Tahun 2009
3. SMA Negeri 1 SOSA, Tamat Tahun 2011
4. Tahun 2011 Melanjutkan Pendidikan Program S-1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Lampiran 1

DAFTAR ANGKET

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ekonomi Islam dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah. Dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu membantu kami mengisi kuisisioner ini kami mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Fitriani Hasibuan

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD d. Diploma
 - b. SMP e. Sarjana
 - c. SMA f. Pascasarjana
4. Profesi/Pekerjaan Anda :
 - a. Pelajar/Mahasiswa c. Wiraswasta
 - b. Pegawai/Karyawan d. Lain - lain
5. Alamat Rumah : a. Di dalam kota Panyabungan Madina
b. Di luar Kota Panyabungan Madina

B. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda benar (✓) pada jawaban yang dipilih dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) bernilai 5
2. Setuju (S) bernilai 4
3. Kurang Setuju (KS) bernilai 3
4. Tidak Setuju (TS) bernilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1

DAFTAR PERNYATAAN

A. KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin orang yang dihormati dan dihargai oleh karyawan					
2.	Pemimpin saya bersikap hangat dan membina rasa saling percaya					
3.	Konsisten antara pembicaraan dengan perilaku					
4.	Memimpin dengan keteladanan / perilaku					
5.	Pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan, pemimpin mampu memotivasi bawahan agar tetap beraktivitas					
6.	Mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan					
7.	Mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat					
8.	Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat					
9.	Bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi dan mengakui kelebihan orang lain					
10	Berespon secara cepat dan tepat untuk mengatasi masalah dan kesempatan yang tidak diduga (<i>unpredictable</i>)					
11	Pemimpin Selalu memperhatikan pengembangan karir karyawannya					
12	Pemimpin selalu Mendorong bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan					
13	Pemimpin selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					
14	Tetap tenang dalam memberikan solusi meskipun dalam situasi kritis atau tidak menyenangkan					
15	Pemimpin saya Memiliki hubungan baik terhadap bawahan dan relasi					

B. MOTIVASI

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan karna akan menambah wawasan saya					
2.	Bekerja dalam perusahaan ini membuat saya berguna dalam masyarkat					
3.	Saya maksimal dalam bekerja dan menyelesaikan tepat pada waktunya					
4.	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi terhadap karyawan.					
5.	Saya bekerja dengan baik dengan tujuan mendapatkan penghargaan dari perusahaan					
6.	Saya bekerja untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik					
7.	Imbalan berupa bonus yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi saya					
8.	Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi					
9.	Saya mencari kesempatan untuk bisa menjadi orang yang memiliki wewenang setelah pimpinan/atasan					
10	Jabatan yang saya dapatkan sekarang tidak terlalu menarik dan tidak menantang bagi saya					
11	Saya menghabiskan waktu luang bersama teman-teman kerja					
12	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja yang berbeda departemen.					
13	Suasana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja					
14	Saya membantu pekerjaan teman yang terkait dengan tugas saya					
15	Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan berjalan baik dan tidak kaku					

Lampiran 2

HASIL ANGGKET VARIABEL X

NO	Daftar jawaban responden uji coba untuk variabel kepemimpinan (X)															JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	65
2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	71
3	2	3	2	3	5	4	5	1	3	4	4	5	5	4	4	54
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	72
5	2	3	2	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	59
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
7	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
8	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	49
9	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	51
10	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
11	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	4	3	3	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	61
14	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	65
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
19	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	67
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
JLH	76	79	76	85	83	80	85	78	77	85	85	86	86	83	83	1226

Lampiran 3**HASIL ANGKET VARIABEL Y**

No	Daftar jawaban responden untuk variabel motivasi (Y)															JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	68
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70
3	3	5	4	4	2	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	58
4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	71
5	3	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	63
6	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	4	66
7	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
8	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	54
9	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	50
10	3	4	4	4	2	4	4	5	3	3	2	3	4	3	3	51
11	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	2	5	4	4	56
12	4	5	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	65
13	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	62
14	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	5	3	4	5	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
16	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	60
17	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	5	61
18	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	70
19	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	72
20	5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	5	62
JLH	79	85	85	91	76	85	68	87	83	83	72	85	87	85	88	1239

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X

```
RELIABILITY  /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8
item9 item10 item11 item12 item13 item14 item15  /SCALE('ALL VARIABLES')
ALL  /MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		15-Jun-2015 10:49:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11 item12 item13 item14 item15 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	57.50	37.421	.792	.869
item2	57.35	43.818	.618	.879
item3	57.50	37.421	.792	.869
item4	57.05	45.313	.579	.881
item5	57.15	43.503	.673	.877
item6	57.30	43.063	.663	.877
item7	57.05	43.629	.545	.881
item8	57.40	44.463	.415	.888
item9	57.45	41.945	.864	.869
item10	57.10	44.095	.664	.878
item11	57.05	42.682	.585	.880
item12	57.00	48.000	.162	.895
item13	57.00	47.368	.358	.888
item14	57.15	44.450	.653	.878
item15	57.15	50.134	-.068	.899

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y

```
RELIABILITY  /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8
item9 item10 item11 item12 item13 item14 item15  /SCALE('ALL VARIABLES')
ALL  /MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		15-Jun-2015 10:57:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	20
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11 item12 item13 item14 item15 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	58.00	36.105	.562	.836
item2	57.70	37.063	.574	.837
item3	57.70	35.379	.624	.832
item4	57.40	36.568	.709	.833
item5	58.15	32.239	.584	.836
item6	57.70	35.168	.650	.831
item7	58.55	41.524	-.113	.892
item8	57.60	36.779	.574	.837
item9	57.80	36.063	.583	.835
item10	57.80	36.379	.633	.834
item11	58.35	34.661	.674	.829
item12	57.70	34.642	.583	.834
item13	57.60	38.463	.237	.853
item14	57.70	35.695	.793	.828
item15	57.55	37.524	.386	.845

Lampiran 6

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X

```
RELIABILITY  /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item9
item10 item11 item14  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		15-Jun-2015 11:14:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item9 item10 item11 item14 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.016

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	40.85	28.450	.843	.893
item2	40.70	34.326	.664	.902
item3	40.85	28.450	.843	.893
item4	40.40	36.253	.540	.908
item5	40.50	34.474	.661	.903
item6	40.65	33.924	.673	.902
item7	40.40	34.253	.572	.907
item9	40.80	32.800	.896	.892
item10	40.45	35.313	.607	.905
item11	40.40	34.147	.529	.910
item14	40.50	35.737	.577	.907

Lampiran 7

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

```
RELIABILITY  /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item8 item9
item10 item11 item12 item14  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		15-Jun-2015 11:22:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item8 item9 item10 item11 item12 item14 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	45.85	28.976	.625	.886
item2	45.55	30.050	.615	.887
item3	45.55	28.576	.649	.884
item4	45.25	29.882	.703	.884
item5	46.00	25.158	.656	.890
item6	45.55	28.787	.620	.886
item8	45.45	30.050	.570	.889
item9	45.65	29.187	.611	.886
item10	45.65	29.924	.591	.888
item11	46.20	28.695	.594	.887
item12	45.55	28.155	.574	.889
item14	45.55	29.313	.747	.882

Lampiran 8

HASIL ANALISI KORELASI SEDERHANA

CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		09-Sep-2015 10:32:05
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.030

[DataSet0]

Correlations

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Motivasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

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

Lampiran 9

HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA

```
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL.
```

Regression

Notes

Output Created		09-Sep-2015 10:44:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL.
Resources	Processor Time	0:00:01.030
	Elapsed Time	0:00:01.279
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	656 bytes

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.780	2.74026

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.037	1	512.037	68.189	.000 ^a
	Residual	135.163	18	7.509		
	Total	647.200	19			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.629	4.663		2.494	.023
	Kepemimpinan	.860	.104	.889	8.258	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Motivasi Kerja Karyawan	Predicted Value	Residual
1	.403	54.00	52.8949	1.10508
2	-.122	56.00	56.3337	-.33372
3	.307	46.00	45.1576	.84238
4	.032	59.00	58.9128	.08718
5	1.088	49.00	46.0173	2.98268
6	.090	54.00	53.7546	.24538
7	-.378	51.00	52.0352	-1.03522
8	1.095	43.00	39.9994	3.00058
9	-1.722	37.00	41.7188	-4.71882
10	-.314	40.00	40.8591	-.85912
11	-.058	45.00	45.1576	-.15762
12	1.293	53.00	49.4561	3.54388
13	.198	50.00	49.4561	.54388
14	-1.421	49.00	52.8949	-3.89492
15	-.896	47.00	49.4561	-2.45612
16	-1.421	49.00	52.8949	-3.89492
17	-.794	49.00	51.1755	-2.17552
18	1.761	56.00	51.1755	4.82448
19	1.287	59.00	55.4740	3.52598
20	-.429	50.00	51.1755	-1.17552

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

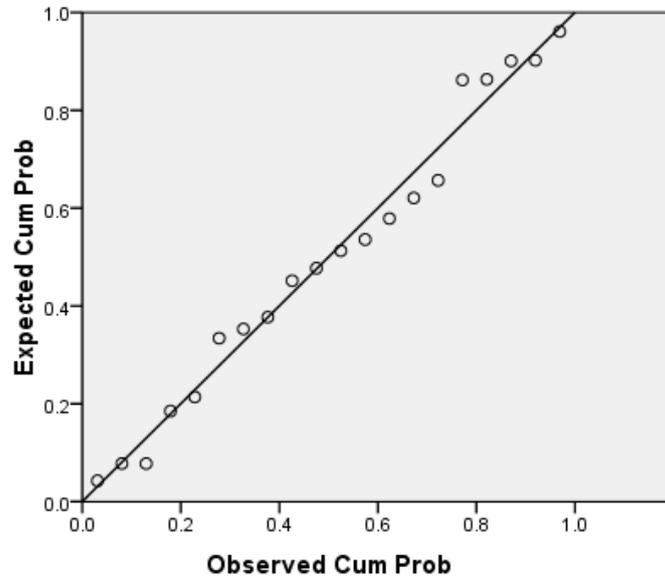
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.9994	58.9128	49.8000	5.19127	20
Residual	-4.71882	4.82448	.00000	2.66718	20
Std. Predicted Value	-1.888	1.755	.000	1.000	20
Std. Residual	-1.722	1.761	.000	.973	20

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

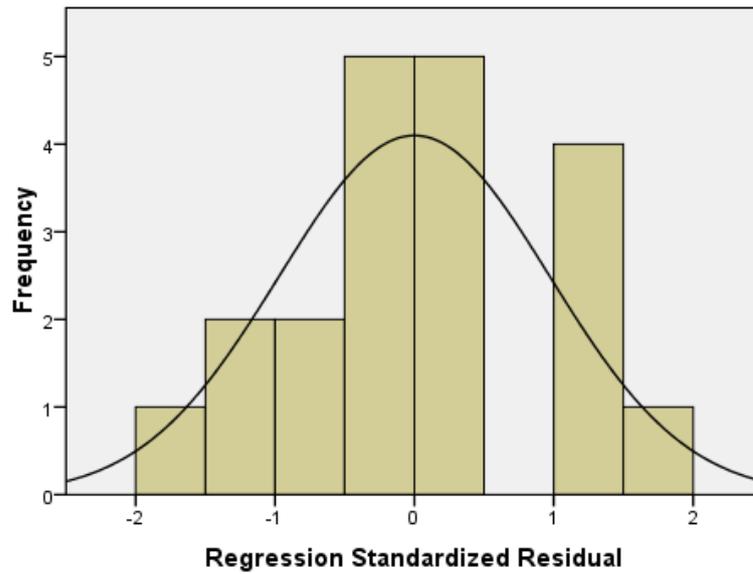
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan



Histogram

Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan



Mean =8.95E-16
Std. Dev. =0.973
N =20

Lampiran 10

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf 5 %	Signif 1 %	N	Taraf 5 %	Signif 1 %	N	Taraf 5 %	Signif 1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,612	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 11

NILAI DISTRIBUSI t

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	2,5 %	5 %		2,5 %	5 %		2,5 %	5 %
1	12,706	6,314	31	2,040	1,696	61	2,000	1,670
2	4,303	2,920	32	2,037	1,694	62	1,999	1,670
3	3,182	2,353	33	2,035	1,692	63	1,998	1,669
4	2,776	2,132	34	2,032	1,691	64	1,998	1,669
5	5,271	2,015	35	2,030	1,690	65	1,997	1,669
6	2,447	1,943	36	2,028	1,688	66	1,997	1,668
7	2,365	1,895	37	2,026	1,687	67	1,996	1,668
8	2,306	1,860	38	2,024	1,686	68	1,995	1,668
9	2,262	1,833	39	2,023	1,685	69	1,995	1,667
10	2,228	1,812	40	2,021	1,684	70	1,994	1,667
11	2,201	1,796	41	2,020	1,683	71	1,994	1,667
12	2,179	1,782	42	2,018	1,682	72	1,993	1,666
13	2,160	1,771	43	2,017	1,681	73	1,993	1,666
14	2,145	1,761	44	2,015	1,680	74	1,993	1,666
15	2,131	1,753	45	2,014	1,679	75	1,992	1,665
16	2,120	1,746	46	2,013	1,679	76	1,992	1,665
17	2,100	1,740	47	2,012	1,678	77	1,991	1,665
18	2,101	1,734	48	2,011	1,677	78	1,991	1,665
19	2,093	1,729	49	2,010	1,677	79	1,990	1,664
20	2,086	1,725	50	2,009	1,676	80	1,990	1,664
21	2,080	1,721	51	2,008	1,675	81	1,990	1,664
22	2,074	1,717	52	2,007	1,675	82	1,989	1,664
23	2,069	1,714	53	2,006	1,674	83	1,989	1,663
24	2,064	1,711	54	2,005	1,674	84	1,989	1,663
25	2,060	1,708	55	2,004	1,673	85	1,988	1,663
26	2,056	1,706	56	2,003	1,673	86	1,988	1,663
27	2,052	1,703	57	2,002	1,672	87	1,988	1,663
28	2,048	1,701	58	2,002	1,672	88	1,987	1,662
29	2,045	1,696	59	2,001	1,671	89	1,987	1,662
30	2,042	1,697	60	2,000	1,671	90	1,987	1,662

Lampiran 12

Sampel Penelitian

NO	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan
1.	AsellyMunawaroh	P	Teller	Sarjana
2.	RinaWahyuni	P	Customer Service	Sarjana
3.	Lukman Hakim	L	Office Boy	SMA
4.	Abdullah Sabri	L	Driver	SMA
5.	Faisal Fahri	L	Security	SMA
6.	M. Hanapi	L	Back Office	Sarjana
7.	AzizurRahman	L	Back Office	Sarjana
8.	Henri Saputra	L	Relation Manager	Sarjana
9.	Fuad Indra Setiawan	L	Relation Manager Funding	Sarjana
10.	M. Yusuf	L	Relation Manager Funding	Sarjana
11.	Hamidah	P	Relation Manager Funding	Sarjana
12.	Fatimah Suhro	P	SO	Sarjana
13.	Jonni Husein Siregar	L	Costumer Service	Sarjana
14.	NurAsiah Batubara	P	Relation Manager Funding	Sarjana
15.	Sopian Dani	L	Security	SMA
16.	Julia Nita Wijaya Panggabean	P	Teller	Sarjana
17.	Fahri Ray	L	Security	SMA
18.	Siswanto	L	Office boy	SMA
19.	Wahyu Hadi Hasibuan	L	Driver	SMA
20.	Bangun Sanjaya	L	Driver	SMA

Sumber: Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : In.19/G4.a/PP.00.9/ 273 /2015
Tempiran : -
Tanggal : Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing

Padangsidimpuan, 22 Mei 2015

Kepada Yth.
Bapak/Ibu :
1. Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
2. Rukiah, SE, M.Si
Di
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : FITRIANI HASIBUAN
NIM : 11 220 0103
Sem/Thn. Akademik : VIII/ 2014-2015
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan Skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb
Mengetahui:



[Signature]
Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

[Signature]
Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I

BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II

[Signature]
Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP.19721112 199903 1 002

[Signature]
Rukiah, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihatang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

In.19/G/TL.00/ 438 /2015

Padangsidempuan, 26 Mei 2015

Mohon Izin Riset

Kepada
Yth, Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
KCP Panyabungan
di-
Panyabungan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa :

Nama : Fitriani Hasibuan
NIM : 11 220 0103
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomui dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Panyabungan "**.

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001 }

Kepada Yth:
Bapak/ Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan
di Tempat

Perihal : Keterangan Penelitian

Bismillahirrahmanirrahim Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, amin.

Menindaklanjuti surat yang kami terima nomor In.19/G/TL.00/438/2015 tanggal 26 Mei 2015 perihal mohon izin mengadakan penelitian, maka dengan ini dapat kami sampaikan bahwa:

Nama : Fitriani Hasibuan
NIM : 11 220 0103
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

adalah benar telah melakukan penelitian di bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan pada tanggal 01 Juni Sampai dengan tanggal 04 September dengan judul Skripsi “ **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan**”.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk

CABANG PADANGSIDIMPUAN

CAPEM PANYABUNGAN



Bank Muamalat
KANTOR CAPEM PANYABUNGAN

Muhammad Amin Lubis

Sub Branch Manager