



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA BUMDES BERSAMA SAROHA
ANGKOLA SANGKUNUR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

ELLI SARI SIREGAR

NIM : 16 402 00292

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

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

2021



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA BUMDES BERSAMA SAROHA
ANGKOLA SANGKUNUR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

**ELLI SARI SIREGAR
NIM : 16 402 00292**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

Dr. H. ARBANUR RASYID, M.A
NIP.19730725 199903 1 002

PEMBIMBING II

SRY LESTARI, MEI
NIP. 19890505 201903 2 008

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Elli Sari Siregar**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, April 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Elli Sari Siregar yang berjudul "**Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

DR. H. ARBANUR RASYID, M.A
NIP. 19730725 199903 1 002

PEMBIMBING II

SRY LESTARI, MEI
NIP. 19890505 201903 2 008

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ELLI SARI SIREGAR
NIM : 16 402 00292
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang 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 dikemudian 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, April 2021

Saya yang Menyatakan,



ELLI SARI SIREGAR

NIM. 16 402 00292

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : ELLI SARI SIREGAR
NIM : 16 402 00292
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "**Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : April 2021

Yang menyatakan,



ELLI SARI SIREGAR

NIM. 16 402 00292



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

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : ELLI SARI SIREGAR
NIM : 16 402 00292
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

Ketua

Dr. Darwis Harahap, M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

Sekretaris

Rodame Monitorir Napitupulu, M.A.
NIP. 19841130 201801 2 001

Anggota

Dr. Darwis Harahap, M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

Rodame Monitorir Napitupulu, M.A.
NIP. 19841130 201801 2 001

Windari, MA.
NIP.19830510 201503 2 003

Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505 201903 2 008

PelaksanaanSidangMunaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/03 Juni 2021
Pukul : 14.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus72,75/(B)
IPK : 3,53
Predikat : Pujian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

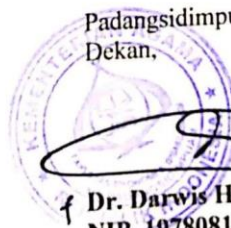
PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA BUMDES BERSAMA
SAROHA ANGKOLA SANGKUNUR**

NAMA : ELLI SARI SIREGAR
NIM : 16 402 00292

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 13 Agustus 2021
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Elli Sari Siregar
NIM : 16 402 00292
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwa target pengembalian/realisasi pencapaian target tidak terpenuhi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan, motivasi, insentif dan kinerja karyawan. Teori tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik akan menambah motivasi karyawan dalam bekerja. Kemudian dengan adanya motivasi serta insentif yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dalam pembahasan tersebut maka diperlukan kepemimpinan, motivasi dan insentif untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan wawancara. Uji data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinan R^2 , uji parsial (uji t), uji simultan (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur. Tidak terdapat pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur. Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., Selaku Ketua Prodi Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Nurul Izzah selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak pembimbing I bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A ,IbuSry Lestari, MEIselaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Terima kasih kepada Bapak H. Maradiman Pohan selaku Ketua Pengurus BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur yang telah memberikan

kesempatan kepada peneliti untuk dapat meneliti diBUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah.

8. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Alm. Nalim Siregar dan Ibunda Sailam Harahap, untuk dukungan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti. Tidak lupa pula nasehat disaat peneliti lemah serta menjadi teladan bagi peneliti untuk memahami arti kesabaran dan keikhlasan, semua demi keselamatan dan keberhasilan peneliti.
9. Kakanda Nurhot Siregar, Lelli Sari Siregar dan Ilma Yarni Siregar, Abanghanda Irmansyah Siregar, Abdullah Siregar, Nikmat Siregar dan Nikrun Siregar, begitu juga kepada kaka ipar yakni kakanda Sartika Harahap dan Mahrani Hutauruk,, untuk motivasi, dukungan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti. Tidak lupa pula nasehat disaat peneliti lemah serta menjadi teladan bagi peneliti untuk memahami arti kesabaran dan keikhlasan, semua demi keselamatan dan keberhasilan peneliti. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
10. Untuk sahabat peneliti BIMITI (Nur Habibah Nasution, Ummi Mariana Siregar, Siti Amanah Manurung), Syarifah Aini, Rani Parlina, Indah Syahfitri, Fauziah Hafni, Misrah Yanti Lubis, Ernida, Juwita, Nur Sakinah, Putri Yanti Tanjung, Fatimah Mandar, Tri Hidayati Sihotang, Herlina Syahputri, Rahayu Mutiara Hasibuan dan yang berada dalam lingkungan kos Kepling Sihitang kamar 4 yaitu Nur Hikmah Siregar, Novita Sari, Ade Irma

Suryani, yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini dan rekan-rekan Ekonomi Syariah 4 Manajemen Bisnis-3, angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, dan tak lupa juga sahabat KKL di desa Sigading dan sahabat Magang di Kantor BPS Kota Padangsidempuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

11. Terima kasih kepada rekan peneliti Ratna Sari Daulay, Dian Hasanah, Hasinah Ali, Nur Halimah Harahap, Nur Habibah, Dina Oktaviani, Pangadilan Siregar, yang turut memberikan motivasi dan mendampingi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. *Amin yarabbal alamin.*

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidimpuan, April2021
Peneliti

ELLI SARI SIREGAR
NIM. 16 402 00292

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	es dan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fatḥah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>fatḥah dan ya</i>	Ai	a dan i
و.....	<i>fatḥah dan wau</i>	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....ى.....	<i>fathah dan alifatauya</i>	ā	a dan garis atas
ى.....ى.....	<i>Kasrah danya</i>	ī	i dan garis di bawah
و.....و.....	<i>ḍommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH

HALAMAN PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Definisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Kegunaan Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	13
1. Kinerja	13
a. Definisi Kinerja	13
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	14
c. Indikator Kinerja	16
d. Kinerja Dilihat dari Perspektif Ekonomi Islam	17
2. Kepemimpinan	19
a. Pengertian Kepemimpinan	19
b. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam	20

c. Kepemimpinan Dalam Organisasi	22
d. Perilaku Pemimpin	24
3. Motivasi	26
a. Pengertian Motivasi.....	26
b. Motivasi Sebagai Dorongan Internal.....	28
c. Teori Kebutuhan Abraham Maslow	29
d. Motivasi Dalam Pandangan Islam	30
4. insentif	31
a. Pengertian Insentif.....	31
b. Insentif Dalam Pandangan Islam.....	32
c. Bentuk-Bentuk Insentif	33
d. Tujuan Pemberian Insentif	33
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pikir.....	42
D. Hipotesis.....	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
B. Jenis Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel	44
a. Populasi	44
b. Sampel	45
D. Instrumen dan Teknik Pengolahan Data.....	45
a. Angket.....	45
b. Wawancara	46
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	46
a. Uji Validitas.....	46
b. Uji Reliabilitas	47
F. Analisis Data	48
a. Statistik Deskriptif	48
b. Uji Normalitas	48
c. Uji Linearitas	49
d. Uji Asumsi Klasik	49
1. Uji Multikolinearitas	49
2. Uji Heterokedastisitas	49
e. Analisis Regresi Linear Berganda	50
f. Uji hipotesis	50
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	50
2. Uji Signifikan Parsial/ (Uji t)	51
3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
a. Sejarah Singkat BUMDes.....	52

b. Visi dan Misi	53
c. Struktur organisasi	54
B. Hasil Penelitian	56
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
D. Keterbatasan Penelitian	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Defenisi Operasional Variabel	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi	57
Tabel 4.3 Hasil Uji ValiditasInsentif	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Insentif.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Motivasi	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Insentif	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji-T).....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BUMDes	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan era globalisasi saat ini menuntut tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan juga berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengolah dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya seperti modal, material serta mesin guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga memerlukan daya yang lain yaitu sumber daya manusia berupa karyawan.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, akan tetapi perusahaan lebih mengharapkan karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin dibutuhkan kinerja yang baik sehingga tercipta hasil kerja yang baik juga untuk perusahaan.¹

Selanjutnya suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka

¹Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhilah, "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan," dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, Vol. 1, No. 3, Mei 2018, hlm. 86.

sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surah An-Najm: 39, yang berbunyi:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

Artinya: dan bahwa (seseorang) manusia tiada memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya kelak akan dilihat. Kemudian akan diberi balasannya dengan balasan yang sempurna dan bahwa kepada Tuhanmulah kesudahan.

Amal baik atau buruk yang pernah dilakukan atau diajarkan seseorang, dan menjadi tradisi atau diikuti oleh orang lain, juga merupakan salah satu bagian dari pengertian ilmu yang diajarkannya. Dalam konteks ini, Nabi SAW bersabda: “siapa yang menjadi penyebab terjadinya satu kebaikan yang baik, baginya ganjaran dan ganjaran yang dilakukan oleh orang-orang yang melaksanakan kebaikan itu tanpa berkurang sedikitpun dari ganjaran

²Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* Volume 3, No. 1, Juni 2018, hlm. 2-3.

pelaku-pelakunya. Demikian juga sebaliknya” (H.R Bukhari dan Muslim melalui Abu Amr Jarir Abdillah ra).³

Menurut ayat ini, tidak ada jalan yang mudah menuju kesuksesan. Jalan menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia ini adalah melalui perjuangan dan usaha. Semakin keras orang bekerja, semakin tinggi pula imbalan yang akan mereka terima. Menurut Nabi Muhammad SAW: “Allah mencintai orang yang bekerja dan berjuang untuk memenuhi nafkahnya dan mencari yang halal adalah kewajiban sesudah kewajiban utama (seperti shalat, berpuasa, dan iman kepada Allah)”.⁴

Pengaruh pimpinan diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan, akan tetapi pemimpin perlu mengarahkan bawahan tentang bagaimana melaksanakan perintahnya. Dengan demikian, upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana ia memengaruhi bawahan yang berada di dalam unit kerjanya.

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan.⁵ Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab

³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 206.

⁴Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 186.

⁵Agus Jamaludin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta,” Dalam *Jurnal Of Applied Business And Economics* Vol. 3 No. 3, Maret 2017, hlm. 162.

pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.⁶

Kepemimpinan adalah sebuah keharusan, agar kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan, bahkan negara, akan lebih terarah. Memimpin adalah sebuah aksi mengajak sehingga memunculkan interaksi dalam struktur sebagai bagian dari proses pemecahan masalah bersama.

Menurut Robins kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok (masyarakat dalam suatu organisasi formal maupun tidak formal) kearah terciptanya tujuan. Seseorang dapat menjalankan suatu kepemimpinan semata karena kedudukannya dalam organisasi, tetapi tidak semua pemimpin itu adalah pemimpin. Kreitner menyatakan bahwa memimpin (*leading*) berbeda dengan mengelola (*managing*). Mengelola terfokus pada memberikan perintah dan konsisten pada organisasi, termasuk merencanakan, mengorganisasi, *staffing*, *budgeting*, pengawasan/pengendalian, dan mengatur tujuan-tujuan untuk yang berkualitas. Sedangkan kepemimpinan (*leading*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memberi perintah pada orang lain secara langsung untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Dalam pandangan Islam setiap individu adalah pemimpin apalagi seorang manajer. Ia diberi kepercayaan dan amanah oleh organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, dan harus mempertanggungjawabkannya pada organisasi atau perusahaan dan tentunya pada Allah SWT. Sebagaimana terdapat dalam H.R. Bukhori.

⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 15.

Rasulullah SAW bersabda: “setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban dari yang dipimpinnya, seorang imam adalah pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban dari yang dipimpinnya, seorang laki-laki adalah pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban dalam keluarganya, seorang perempuan adalah pemimpin dalam rumah suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban, pekerja adalah pemimpin dalam harta tuannya, akan dimintai pertanggung jawaban dari yang dipimpinnya. Setiap kamu adalah pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban dari yang dipimpinnya”.⁷

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.⁸ Seorang pemimpin yang baik harus dapat memotivasi karyawan agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan memberikan insentif.

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan di luar gaji dan upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksud agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.⁹

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan Staff keuangan BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur ibu Rina Yunita Harahap

⁷Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi* (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), hlm. 165-168.

⁸Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), hlm. 76.

⁹Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 118.

menunjukkan bahwa pengembalian/realisasi pencapaian target tidak terpenuhi hal tersebut terjadi karena beberapa faktor, yaitu: dana yang dipinjam dari dana desa tidak dipergunakan sesuai dengan ketentuannya, ekonomi yang tidak stabil sehingga mengakibatkan hasil dari mata pencaharian masyarakat selalu berubah-ubah sehingga tidak dapat menyisihkan sebagian uangnya untuk membayarkan angsuran pinjaman, dan lain-lain.¹⁰

Berdasarkan Undang-undang No. 6 Tahun 2014, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan suatu badan usaha yang ada di desa yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat desa. Secara teknis BUMDes yang ada mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010 tentang Badan Usaha Milik Desa dan UU Nomor 6 Tahun 2014 serta Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa.¹¹

BUMDes Bersama Saroha merupakan salah satu Badan Usaha Milik Desa yang memberikan pelayanan kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam memberikan pelayanan umum seperti penyediaan simpan pinjam. BUMDes Bersama Saroha juga menjalankan bisnis penyewaan (*renting*) barang seperti penyewaan alat transportasi, serta penyediaan barang dan jasa

¹⁰Rina Yunita Harahap, *Wawancara dengan Staff Keuangan BUMDes Bersama Saroha* (Simataniari, 2020).Pukul 10.15 Wib.

¹¹Shofa Khoirun Nisa, "Pengaruh Tingkat Kepemimpinan Kepala Desa Dan Tingkat Kompetensi Aparatur Desa Terhadap Tingkat Kinerja Organisasi Badan Usaha Milik Desa", dalam *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, Volume 6, No. 3, September 2018, hlm. 2.

yang beroperasi di Angkola Sangkunur Kecamatan Angkola Sangkunur Kabupaten Tapanuli Selatan.

BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur memahami pentingnya ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten serta diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Dalam hal ini, pemberian pelayanan secara langsung juga dipimpin oleh manajer/pimpinan perusahaan. Hal tersebut menjadikan manajer sebagai tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk menunjukkan kinerja yang lebih bagus.

BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur berkedudukan di Kecamatan Angkola Sangkunur Kabupaten Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara lebih tepatnya di Jln. Danau Siais Km.23 Desa Simataniarai. Angkola Sangkunur adalah sebuah Kecamatan di Kabupaten Tapanuli Selatan, Sumatera Utara, Indonesia. Ibu Kota Kecamatan ini berada di Desa Simataniari dengan luas 295,00 km² dan jumlah penduduk 18.315 (2012) dengan kepadatan 62 jiwa/Km² yang terdiri dari 8 Desa dan 2 Kelurahan.

Kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak pada keberhasilan BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur, berdasarkan hal ini, penelitian ini bermaksud untuk menganalisa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka ada beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, antara lain:

1. Kurangnya pengarahan yang diberikan pemimpin kepada karyawan dalam melakukan tugas akan menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja karyawan semakin rendah.
2. Pemberian insentif yang tepat akan sangat memotivasi kerja karyawan, karena insentif merupakan sarana motivasi yang berfungsi sebagai timbulnya perilaku untuk meningkatkan suatu aktivitas kerja.
3. Tidak tercapainya realisasipencapaian yang telah ditetapkan mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi buruk.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak ada penyimpangan dari pokok pembahasan, maka batasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada tiga variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan insentif (X_3) serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

D. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar	1. Kemampuan Strategis 2. Kemampuan Interpersonal 3. Kemampuan Teknis	Likert

		bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. ¹²		
2.	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku untuk melakukan suatu kegiatan. ¹³	1. Memberi Daya 2. Dorongan Kerja 3. Karier	Likert
3.	Insentif (X ₃)	Insentif yang dimaksud adalah berupa tunjangan kinerja yaitu merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan maupun pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. ¹⁴	1. Bonus 2. Penghargaan 3. Insentif	Likert
4.	Kinerja (Y)	Kinerja yaitu sesuatu yang dicapai oleh seseorang dalam suatu pekerjaan atau prestasi yang	1. Tujuan 2. Kompetensi 3. Motif	Likert

¹²Beni Ahmad Saebani dan Ii Sumantri, *Kepemimpinan* (Bandung: Pustaka Setia, 2017), hlm. 26.

¹³Nurhalimah, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan" (Skripsi, IAIN Padangsidimpuan, 2017), hlm. 8.

¹⁴Syahara, "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal" (Skripsi, IAIN Padangsidimpuan, 2018), hlm. 8.

diperlihatkan.¹⁵

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

¹⁵Zakiah Hariyati Hasibuan, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan” (Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2014). hlm. 7.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi BUMDes

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan, juga sebagai gambaran untuk menjadi instansi yang lebih maju yang dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dan saran dalam mengambil keputusan dalam memotivasi kerja karyawan dengan pemberian insentif yang lebih tepat atas kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Pihak Lain

Memberikan tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi pembaca yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan..

H. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II Landasan Teori. Bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang yang dipilih dan akan dijadikan landasan dalam penulisan proposal, teori-teori tersebut dikutip dari beberapa referensi yang kemudian dijelaskan pula tentang hasil penelitian yang relevan, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini meliputi waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, pengumpulan data, definisi operasional variabel serta teknik analisis data yang digunakan.

Bab IV Hasil Pembahasan. Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, menjelaskan deskripsi objek penelitian, yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif terhadap kinerja karyawan.

Bab V Penutup. Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang harus peneliti lakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Defenisi Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan ataupun kemampuan kerja.¹⁶ Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sedangkan menurut istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).¹⁷

Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.¹⁸

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, dan dapat memotivasi.

¹⁶Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 570.

¹⁷Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai", dalam *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, hlm. 131.

¹⁸Kadek Gelgel Atmayana, Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja", dalam *Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No. 2, 2016, hlm. 1224.

Wibowo memandang bahwa kinerja adalah sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya, demikian pula penilaian kinerja.¹⁹

Kinerja adalah gambar mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²⁰ Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.²¹

Dapat disimpulkan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dalam menghasilkan kinerja yang bermutu dan berkualitas dari karyawan, perusahaan tentu tidak hanya melihat kemampuan yang ada dalam diri seorang karyawan, karena banyak faktor yang memengaruhi

¹⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed. Revisi Ke-Empat* (Jakarta: Rajawali Perss, 2014), hlm. 10.

²⁰Fajar Wirawan & Edy Rahardja, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Warna Alam Indonesia)”, *Jurnal Of Manajemen*, Volume 4, No. 2, Maret 2015. hlm. 1.

²¹Hamni Fadlilah Nasution, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan”, dalam *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 4, No. 2, 2018, hlm. 162.

kinerja karyawan agar menjadi lebih maksimal dan sesuai keinginan perusahaan, diantaranya faktor lingkungan dan individu. Faktor lingkungan yang dimaksud yaitu:²²

- 1) Kondisi fisik. Apabila kondisinya tidak sehat tentu akan mengganggu aktivitasnya dalam bekerja yang dapat mengganggu pikirannya.
- 2) Peralatan. Apabila persediaan peralatan terbatas juga tidak memadai akan memperlambat selesainya pekerjaan dan target sulit untuk tercapai.
- 3) Waktu. Karyawan harus mampu memanfaatkan waktu yang ada karena waktu terus berjalan.
- 4) Material. Fisik maupun keadaan tempat bekerja harus mendukung dan nyaman ditempati sehingga karyawan lebih nyaman saat bekerja.
- 5) Supervisi. Membuat karyawan lebih berhati-hati serta serius dalam bekerja dengan adanya supervisi.

Adapun faktor individu yang dimaksud yaitu:

- 1) Usaha yang dilakukan dalam menunjukkan kemampuan dalam mengerjakan tugas baik dari fisik maupun mental.
- 2) Sifat-sifat kepribadian positif yang dimiliki individu untuk mendukung kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya.

²²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 151.

- 3) Prinsip dan perilakunya dalam menyesuaikan aktivitas dan komunikasi yang dirasa perlu dalam menjalankan tugas.

Adapun pendapat lain faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yaitu:²³

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari potensi dan kemampuan, yaitu apabila kemampuan para karyawan atau individu diatas rata-rata, maka dengan pendidikan yang memadai untuk suatu tugas jabatan dan terampil menyelesaikan tugas pekerjaan yang diterima maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor motivasi

Motivasi merupakan suatu sikap individu dalam menyelesaikan tugasnya di dalam lingkungan organisasi. Kinerja yang ditunjukkan dengan positif dalam bekerja menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika bersikap negative menunjukkan motivasi kerja rendah.

c. Indikator Kinerja

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa adanya dorongan dan motif untuk mencapai tujuan kinerja tidak akan berjalan dengan lancar.

²³Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 217& 219.

- 1) Tujuan, yaitu sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.
- 2) Kompetensi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 3) Motif, yaitu alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, dan lain sebagainya.²⁴

d. Kinerja Dilihat dari Perspektif Ekonomi Islam

Sebagaimana Firman Allah SWT yang terdapat dalam surah Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi:

قُلْ يَقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ٣٩

Artinya: Katakanlah, “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaan kamu, sesungguhnya aku akan bekerja, maka kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan mendapat siksa yang menghinakannya dan ditimpa oleh azab yang kekal.” (Q.S Az-Zumar: 39).

Setelah jelas posisi Nabi Muhammad SAW, terdapat kaum musyrikin dan kepercayaan mereka, jelas pula bukti kesesatan mereka

²⁴Wibowo, *Op, Cit.*, hlm. 86-88.

sebagaimana terbaca pada ayat-ayat yang lalu sedang mereka terus membangkang, disini Allah memerintahkan Nabi Muhammad SAW, bahwa: katakanlah kepada mereka: “Hai kaumku, yakni kerabat, suku dan orang-orang yang hidup dalam satu masyarakat denganku, bekerjalah, yakni lakukanlah secara terus menerus apa yang kamu hendak lakukan sesuai dengan keadaan, kemampuan, dan sikap hidup kamu, sesungguhnya aku akan bekerja pula dalam aneka kegiatan positif sesuai kemampuan dan sikap hidup yang diajarkan Allah kepadaku, maka kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan mendapat siska yang menghinakannya di dunia ini dan ditimpa pula oleh azab yang kekal di akhirat nanti.”²⁵

Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia-akhirat . etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim. Oleh karena itu islam mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Sebagaimana hadis Nabi Muhammad SAW tentang orang yang meminta-minta:

حدثنا موسى بن إسماعيل حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن حكيم بن حزام رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال اليد العليا خير من اليد السفلى وابدأ بمن تعول وخير الصدقة عن ظهر غنى ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن يغنه الله وعن وهيب قال أخبرنا هشام عن أبيه عن أبي

²⁵M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 502-503.

هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ بهذا

Artinya: Nabi Muhammad SAW bersabda, “tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah”.²⁶

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.²⁷

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert, dalam bukunya Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah yang berjudul Pengantar Manajemen, kepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task-related activities of group members*. Kepemimpinan adalah proses

²⁶ Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi* (Malang: UIN Maliki Press, 2012), hlm. 201.

²⁷ Yunita Anggraini Madi dan Darti Djuhari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang”, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume 11, No. 1, Juli 2017, hlm. 21.

dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.²⁸

Griffin membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 konsep dalam bukunya Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.²⁹

b. Kepemimpinan dalam pandangan Islam

Firman Allah SWT yang terdapat dalam surah As-Sajdah ayat 24, yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

²⁸ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 255.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 255.

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”. (Q.S As-Sajdah:24).

Petunjuk yang datang kepada Bani Israil itu telah membuahkan antara lain, lahirnya pemimpin-pemimpin yang wajar diteladani di antara mereka, walau demikian ada juga Bani Israil yang menolaknya. Ayat di atas menyatakan: Dan kami jadikan di antara mereka, yakni Bani Israil itu, teladan-teladan baik sebagai nabi-nabi maupun ulama-ulama yang memberi petunjuk kepada masyarakatnya serta mengantar mereka keberhasilan dan kesejahteraan hidup dengan berdasar perintah kami. Kami memerintahkan mereka demikian ketika mereka bersabar dan tabah menghadapi tantangan dan melaksanakan tugas-tugas mereka dan mereka sejak dahulu selalu yakin terhadap ayat-ayat kami.³⁰

Seorang pemimpin haruslah mempunyai tingkat keimanan dan ketakwaan yang tinggi, sehingga memahami bahwa kemampuan pemimpin yang dia miliki adalah pemberian Tuhan. Manusia mempunyai kelebihan dan kekurangan oleh karena itu ia harus berusaha dan menyandarkan usahanya pada sang pencipta dengan penuh tawakkal. Sebagaimana terdapat dalam hadis Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yaitu:

³⁰M. Quraish Shihab, *Op, Cit.*, hlm. 393.

حدثنا حرملة بن يحيى حدثنا عبد الله بن وهب أخبرني ابن لهيعة عن ابن هبيرة عن أبي تميم الخيشاني قال سمعت عمر يقول سمعت رسول كما يرزق الله ﷺ يقول لو انكم توكلتم على الله حق توكله لرزقكم الطير تتدو خماصا وتروح بطانا

Artinya: Nabi Muhammad SAW bersabda, “andai kamu tawakkal pada Allah dengan sepenuhnya, maka Allah akan memberimu rezeki, sebagaimana Allah memberi rezeki pada burung yang keluar di pagi hari dalam keadaan lapar, dan pulang di sore hari dalam keadaan kenyang”.³¹

c. Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan dalam organisasi berkaitan dengan sifatnya sebagai pengatur dan pengelola organisasi. Kinerjanya mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Kepemimpinan dalam organisasi adalah aktivitas pemimpin yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.³²

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan sistem integral antar berbagai komponen yang saling memengaruhi, yang berperan menurut tugas dan fungsinya sekaligus terkait dengan komponen-komponen administratif. Seluruh aktivitas manusia dalam sistem organisasi dikendalikan oleh prinsip yang berlaku dalam organisasi yang diatur oleh anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.³³

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kajian khusus dari teori kepemimpinan yang bersifat makro. Oleh karena itu,

³¹Ilfi Nur Diana, *Op. Cit.*, hlm. 169.

³²Beni Ahmad Saebani dan Ii Sumantri, *Op. Cit.*, hlm. 54.

³³Beni Ahmad Saebani dan Ii Sumantri, *Op. Cit.*, hlm. 54.

kepemimpinan dalam organisasi berkaitan dengan teori manajemen, teori administrasi, fungsi, dan tugas para pemimpin organisasi, yang memfokuskan kajiannya pada pentingnya keberadaan pemimpin dan perannya dalam organisasi. Menurut teori kepemimpinan dalam organisasi, para pemimpin dituntut menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi seluruh bawahannya.³⁴

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan proyeksi manajerial berkaitan dengan upaya para pemimpin organisasi memperkirakan ketercapaian tujuan. Biasanya proyeksi dan perkiraan yang dilakukan pemimpin akan lebih akurat apabila seluruh aktivitas organisasi telah dilakukan. Hasil evaluasi yang dilakukan pemimpin akan dijadikan bahan untuk meningkatkan kinerja bawahan dan untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya.³⁵

Kepemimpinan dalam organisasi senantiasa memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya pemimpin yang memimpin dan memikul tanggung jawab penuh dalam organisasi.
- 2) Adanya aturan main dalam organisasi yang disebut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- 3) Adanya tujuan organisasi yang ditetapkan.
- 4) Adanya program organisasi yang telah disepakati bersama.

³⁴Beni Ahmad Saebani dan Ii Sumantri, *Op. Cit.*, hlm. 56.

³⁵Beni Ahmad Saebani dan Ii Sumantri, *Op. Cit.*, hlm. 57.

- 5) Adanya proses pembinaan para karyawan dan jenjang kepangkatan, kedudukan, tugas, dan kewajiban yang beragam, tetapi memiliki keterkaitan sistematis.
- 6) Adanya strategi, teknik, dan mekanisme pelaksanaan aktivitas kepemimpinan.
- 7) Adanya kontrol terhadap seluruh kinerja organisasi.
- 8) Adanya daya dukung sarana dan prasarana yang berfungsi memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
- 9) Adanya penempatan staf organisasi yang sesuai dengan keahlian atau profesinya.³⁶

d. Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin ini disebut juga gaya kepemimpinan. Berbagai gaya kepemimpinan telah diteliti dan ditemukan. Ternyata setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itulah, suatu gaya kepemimpinan tidak dapat dinilai lebih baik atau lebih buruk daripada gaya kepemimpinan yang lainnya.³⁷

Para ahli mencoba mengelompokkan gaya kepemimpinan dengan menggunakan suatu dasar tertentu. Dasar yang sering dipergunakan adalah atas dasar tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin atau kewajiban yang diemban oleh pimpinan untuk mengembangkan dan

³⁶Beni Ahmad Saebani dan Ii Sumantri, *Op. Cit.*, hlm. 54-57.

³⁷Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 295.

pemenuhan harapan para bawahan. Berikut ini macam-macam gaya kepemimpinan.³⁸

1) *The Authoritative Leader*

Seorang pemimpin yang otokratik menganggap semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi, dan mengawasi bawahannya terpusat di tangannya.³⁹

2) *The Participative Leader*

Apabila seseorang pemimpin menggunakan gaya partisipasi, ia akan menjalankan gaya kepemimpinan dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya. Ia akan mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Ia akan secara serius mendengarkan dan menilai pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktikkan.⁴⁰

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dan makin matang. Para bawahan juga didorong untuk meningkatkan kemampuan

³⁸*Ibid.*, hlm. 295.

³⁹*Ibid.*, hlm. 295.

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 295.

menegndalikan diri dan menerima tanggung jawab yang lebih besar.⁴¹

3) *The Free Rein Leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahannya dengan lengkap. Pada prinsipnya pimpinan akan mengatakan, “ inilah pekerjaan yang harus saudara lakukan. Saya tidak peduli bagaimana cara mengerjakannya, tetapi pekerjaan tersebut harus bisa diselesaikan dengan baik.” Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut pada para bawahannya. Dengan kata lain, pemimpin menginginkan para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga ia tidak perlu membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan tersebut.⁴²

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Maksudnya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik

⁴¹*Ibid.*, hlm. 295-296.

⁴²*Ibid.*, hlm. 296.

sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja.⁴³

Motivasi berasal dari kata latin, yaitu: “*movere*” yang artinya dorongan atau daya penggerak.⁴⁴ Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie dalam buku Sadili Samsudin, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.⁴⁵

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah

⁴³ Ryani Dhyani Parashakti, “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang”, dalam *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 10, No. 1 Januari 2019, Hlm. 72.

⁴⁴ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). Hlm. 195.

⁴⁵ Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 281.

ditentukan sebelumnya.⁴⁶ Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu.⁴⁷

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

b. Motivasi sebagai Dorongan Internal

Motif atau dorongan, sebagai kata kunci suatu motivasi, dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan di mana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain yang cenderung bersifat internal. Ini berarti bahwa kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme

⁴⁶ Aloyius Hary Triyatno, Mohammad Rizan, Budi Santoso, “Gaya Kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sumber Inti Pangan Tangerang”, dalam *jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol 4, No. 1 Maret 2016, hlm. 25.

⁴⁷ Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun”, dalam *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 3, No. 2, November 2015, hlm. 137.

sistem biologis manusia. Ini terjadi dalam sebuah proses yakni ada kebutuhan yang tidak terpuaskan dari seseorang.⁴⁸

Ketidakpuasan kebutuhan ini mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan. Situasi yang tidak menyenangkan menyebabkan seseorang terdorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang kemudian menimbulkan suatu tujuan sehingga diperlukan tindakan. Karena kebutuhan itu muncul dari dalam maka motivasi dalam pandangan ini dikatakan motivasi sebagai dorongan dari dalam atau internal.⁴⁹

c. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Ia menghipotesakan bahwa di dalam manusia itu ada lima jenjang kebutuhan yang terbentuk dalam suatu hirarki pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Tingkat paling awal manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat kedua, dan seterusnya. Pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menyebabkan seseorang termotivasi. Kata Maslow bahwa suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi bukan lagi menjadi unsur pemotivasi untuk melakukan sesuatu.⁵⁰

⁴⁸Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 78.

⁴⁹*Ibid.*, hlm. 78.

⁵⁰*Ibid.*, hlm. 79.

d. Motivasi dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial.

Dalam islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam H.R Muslim berikut ini:

حدثنا أبو بكر بن أبي شيبة وابن نمير قال حدثنا عبد الله بن إدريس عن ربيعة بن عثمان عن محمد بن يحيى بن حبان عن الأعرج عن أبي هريرة قال قال رسول الله ﷺ المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز وإن أصابك شيء فلا تقل لو أني فعلت كان كذا وكذا ولكن قل قدر الله وما شاء فعل فإن لو تفتح عمل الشيطان

Artinya: “Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat member manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah, jika engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: apabila saya berbuat demikian, maka akan menjadi begini dan begitu, tetapi katakanlah : Allah SWT telah menentukan dan menghendaki saya. Berandai-andai itu adalah perbuatan setan”.⁵¹

⁵¹Ilfi Nur Diana, *Op. Cit.*, hlm. 196.

Hadis di atas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara memperkuat keimanan, menggali kemampuan serta memperbanyak perbuatan yang bermanfaat.

4. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerja.⁵² Insentif adalah sarana memotivasi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif juga merupakan pemberian upah/gaji yang diberikan berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya/dasarnya sama. Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain.⁵³

b. Insentif Dalam Pandangan Islam

⁵²Malayu S. P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 183.

⁵³Hazmanan Khair, *Manajemen Kompensasi* (Medan: Madenatera, 2017), hlm. 59.

Allah SWT menegaskan dalam Q.S Al-Ahqaf:19 tentang pemberian insentif yaitu sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan

Ayat di atas menguraikan tentang keadilan Allah terhadap kedua kelompok manusia yaitu tentang peringkat-peringkat yang berbeda-beda di surga atau neraka sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan usahakan agar keadilan Allah jelas terhadap siapa saja. Allah juga akan memberi mereka dengan balasan yang setimpal.⁵⁴ Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang setimpal dengan apa yang kita kerjakan dengan perbedaan-perbedaan kemampuan dan potensi yang kita miliki.

c. Bentuk-bentuk Insentif

Menurut manullang, insentif dapat dikelompokkan menjadi tiga golongan yaitu sebagai berikut:⁵⁵

⁵⁴M Quraish Shihab, *Op.Cit.*, hlm. 412.

⁵⁵*Ibid.*, hlm. 59.

- 1) *Material Incentive* adalah segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang.
- 2) *Semi Material Incentive* adalah semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, meliputi: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan perusahaan, kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang perusahaan, fasilitas-fasilitas tentang rekreasi, penjagaan kesehatan perusahaan dan sebagainya.
- 3) *Non Material Incentive* pada hakekatnya adalah sikap pimpinan terhadap bawahannya, pegawai harus mempunyai kepercayaan terhadap atasannya. Sikap pimpinan akan memberikan kegairahan bekerja kepada pegawai seperti mempunyai sifat kejujuran dan tidak mementingkan diri sendiri.

d. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda pemberian insentif atau dengan kata lain upah perangsang mempunyai tujuan:

- 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.

- 5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- 6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.⁵⁶

Selain itu, insentif bagi suatu perusahaan bertujuan untuk mempertahankan tenaga kerja yang terampil agar loyalitas kinerja tinggi terhadap perusahaan. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan motivasi, meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil pencapaian tujuan suatu perusahaan terpenuhi dan meningkat.

Sedangkan bagi karyawan, insentif bertujuan untuk meningkatkan standar kehidupannya dengan menerima pembayaran di luar gaji pokok, meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.⁵⁷

⁵⁶*Ibid.*, hlm. 62-63.

⁵⁷Muhammad Isa, “Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) UlaMM Cabang Padangsidempuan”, dalam *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 4, No.1, 2018, hlm. 115.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan penelitian ini maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang diteliti. Adapun dikemukakan penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhillah(Jurnal, Ilmiah Manajemen Forkamma, 2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 19,7% dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6%. adapun pengaruh secara simultan insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3%.
2.	Nurhalimah (Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2017).	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Padangsidempuan.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,392 > 2,020$. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau - $0,130 < 2,020$. Insentif berpengaruh

- positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,527 > 2,020$. Secara simultan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,065 > 2,833$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.
3. Yunita Anggraini Madi dan Darti Djuhari (Jurnal Administrasi dan Bisnis, 2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.
 4. Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (Jurnal Ilmiah Megister Manajemen, 2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Aloyius Hary Triyatno, Mohammad Rizan, Budi Santoso (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 2016) Gaya Kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sumber Inti Pangan Tangerang. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,394 terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,418 dengan signifikan sebesar 0,017 terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,343.
6. Kadek Gelgel Atmayana, Ayu Desi Indrawati (Jurnal Manajemen UNUD, 2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 dan $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,273 > 1,671)$. Disiplin kerja berpengaruh secara

- parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,489 > 1,671)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Imbalan financial juga berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan $t_{hitung} > t_{tabel} = (4,625 > 1,671)$. Ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,049 > 1,68488$ dengan signifikan 0,030. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0,00 dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = (4,116 > 1,68488)$. Terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = 16,762 > 3,24$ dengan nilai signifikan 0,00.
7. Syazhashah Putra Bahrum, Inggrid Wahyuni Sinaga (Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 2015) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,049 > 1,68488$ dengan signifikan 0,030. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0,00 dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = (4,116 > 1,68488)$. Terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = 16,762 > 3,24$ dengan nilai signifikan 0,00.
 8. Agus Jamaludin (Journal of Applied Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Business and Economics*, Universitas Indraprasta PGRI, 2017)
- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.
9. Ryani Dhyan Parashakti (Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Jakarta Barat, 2019) Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang Ada Pengaruh Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang.
10. Fajar Wirawan dan Edy Rahardja (Jurnal, Undip Diponegoro, 2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Warna Alam Indonesia). Uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,588 dan signifikan pada 0,880. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,88 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu:

a. Persamaan penelitian Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhillah dengan penelitian ini adalah tehnik sampel yang digunakan sama-sama menggunakan tehnik sampel jenuh, Insentif dan Motivasi sebagai variabel

bebasnya dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

- b. Persamaan penelitian Nurhalimah dengan penelitian ini adalah kepemimpinan sebagai variabel X1, motivasi variabel X2, insentif Variabel X3 dan sama-sama menguji parsial dan simultan. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian.
- c. Persamaan penelitian Yunita Anggraini Madi dan Darti Djuhari dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini yaitu perbedaan penggunaan sampel dimana peneliti menggunakan sampel jenuh sedangkan Yunita Anggraini Madi dan Darti Djuhari menggunakan sampel dengan slovin, serta perbedaan pada lokasi, tempat dan waktu penelitian.
- d. Persamaan penelitian Indra Marjaya, Fajar Pasaribu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan tempat penelitian.
- e. Persamaan penelitian Aloyius Hary Triyatno, Mohammad Rizan, Budi Santoso dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaannya yaitu perbedaan dalam pengambilan sampel dimana sampel yang peneliti gunakan adalah sampel jenuh sedangkan Aloyius Hary Triyatno, Mohammad Rizan, Budi Santoso

menggunakan *simple random* sampling serta perbedaan lokasi dan tempat penelitian.

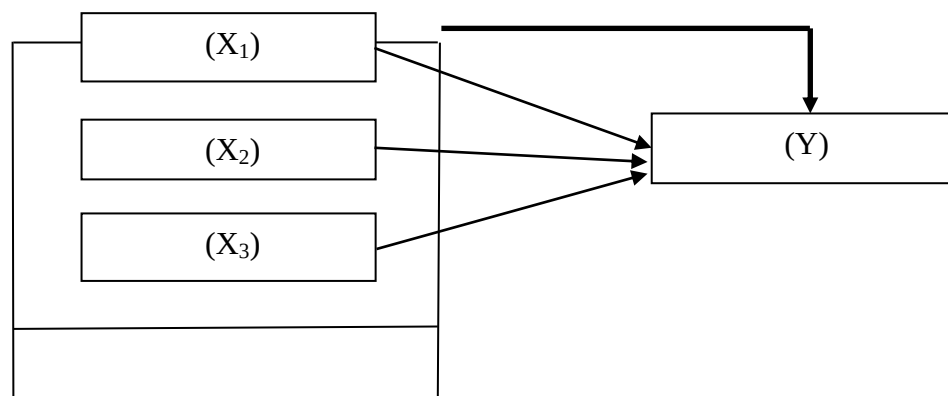
- f. Persamaan penelitian Kadek Gelgel Atmayana, Ayu Desi Indrawati dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas (kepemimpinan) dan variabel terikat (kinerja), adapun perbedaannya yaitu lokasi dan waktu penelitian.
- g. Persamaan penelitian Syazhashah Putra Bahrum, Inggrid Wahyuni Sinaga dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas dan terikat, dimana variabel bebasnya kepemimpinan dan motivasi sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian.
- h. Persamaan penelitian Agus Jamaludin yaitu menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, adapun perbedaannya dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel bebas dan terikat yang hanya menggunakan satu variabel saja serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian.
- i. Persamaan penelitian Ryani Dhyan Parashakti dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian serta variabel independen yang hanya menggunakan 2 variabel.
- j. Persamaan penelitian Fajar Wirawan dan Edy Rahardja dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan dan motivasi kerja

sebagai variabel bebasnya dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan perbedaanya dengan penelitian ini adalah beda lokasi, tempat, dan waktu penelitian.

Adapun pentingnya penelitian ini sehingga dilakukan peneliti pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel yang telah ditentukan memengaruhi kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

C. Kerangka Pikir

Penentuan kerangka pikir oleh peneliti akan sangat membantu dalam menentukan arah dari penelitian. Kerangka pikir merupakan hubungan antara antar variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antar konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada deskripsi teoritis.



Keterangan:

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Insentif

Y = Kinerja Karyawan

————→ = Pengaruh masing-masing variabel X secara parsial terhadap variabel Y

————→ = Pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan *tesis* (kesimpulan).

Menurut Sekaran, mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁵⁸

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀₁: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

H₀₂: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

H₀₃: Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

H₀₄: Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

⁵⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 79.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur yang beralamat di Desa Simataniari Kecamatan Angkola Sangkunur Kabupaten Tapanuli Selatan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai pada Maret 2020 sampai dengan April 2021.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, datanya berwujud bilangan yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi suatu variabel yang lain.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

⁵⁹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 148.

pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁶⁰

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka dalam hal ini peneliti akan mengambil sampel seluruh karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur yang berjumlah 45 orang.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode angket dan wawancara, yaitu:

1. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel

⁶⁰Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 62.

yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.⁶¹

Angket atau kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup. Responden tinggal memberi tanda *check list* pada alternatif jawaban yang tersedia, yang diukur dengan menggunakan skala likert dengan ketentuan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (s) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian yang dapat memperkuat jawaban yang akan diperoleh dengan baik dan benar, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Uji validitas reabilitas ini digunakan jika penelitian mengumpulkan data secara primer.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena

⁶¹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 199.

dianggap tidak relevan.⁶² Pengujiannya bisa dilakukan secara manual atau dengan komputer, misalnya dengan SPSS. Selanjutnya dilihat nilai signifikannya pada masing-masing korelasi. Jika nilai signifikansi 5% (0,05) berada di bawah nilai yang dipersyaratkan maka instrumen pertanyaan tidak valid begitu juga sebaliknya. Rumus yang digunakan untuk menguji instrumen ini adalah analisis korelasi r (*Product Moment*).

Adapun kriteria pengujian, yaitu jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka butir atau soal pertanyaan valid, dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid.⁶³

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ketelitian alat ukur yang digunakan atau ketelitian kuesioner yang akan digunakan dalam teknik pengumpulan data.⁶⁴ Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya, dengan *cronbach's alpha* > 0,6. Kriteria *cronbach's alpha* di bawah 0,6 dinyatakan tidak reliabel sedangkan 0,6-0,69 kurang reliabel, untuk 0,7-0,79 dinyatakan reliabel dan diatas 0,8 adalah sangat reliabel.⁶⁵

⁶²Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 166.

⁶³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm. 53.

⁶⁴Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2011), hlm. 125.

⁶⁵Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengelolaan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offiest, 2014), hlm. 51.

F. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian analisis data. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan alat bantu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Pada statistik deskriptif ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik garis maupun batang; diagram lingkaran; pictogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.⁶⁶

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran tentang jumlah data minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk melihat apakah kelompok data berdistribusi normal atau tidak.⁶⁷ Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: dengan kertas

⁶⁶Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 29.

⁶⁷Ahmad Nizar Rangkti, *Op. Cit.*, hlm. 71.

peluang normal, uji *chi*-kuadrat, uji *liliefor*s, dan teknik *kolmogorov-smirnov*, dan SPSS.⁶⁸ Uji normalitas yang peneliti gunakan adalah uji normalitas *kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan SPSS.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan linear secara signifikan atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear, untuk mengetahui apakah antara X dan Y membentuk garis regresi linear atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.⁶⁹

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas didalam model regresi, dapat dilihat pada nilai *Tolerance* < 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10.⁷⁰

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke

⁶⁸Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 174.

⁶⁹Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 79.

⁷⁰Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hlm. 103-104.

pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (homoskedastisitas).⁷¹ Adapun uji heterokedastisitas yang peneliti gunakan ialah uji Spearman'srho yaitu mengolerasikan variabel independen dengan residualnya. Dengan ketentuan, jika nilai signifikansi antar variabel independen dengan residual absolutnya > 0,05, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan insentif (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:⁷²

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + \dots + k X_k$$

6. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.⁷³

⁷¹*Ibid.*, hlm. 134.

⁷²Husein Umar, *Op. Cit.*, hlm. 126.

⁷³Imam Ghozali, *Op., Cit.*, hlm. 95.

b. Uji Signifikan Parsial/ (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁷⁴ Maka digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_a diterima.

Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_a ditolak.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).⁷⁵

H_0 diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a ditolak, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

⁷⁴*Ibid.*, hlm. 97.

⁷⁵Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 81.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah singkat BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur

BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur berkedudukan di Kecamatan Angkola Sangkunur dan berkantor di Jln. Danau siais KM 23 Kecamatan Angkola Sangkunur Kabupaten Tapanuli Selatan yang ditetapkan melalui Forum Musyawarah Antar Desa (MAD).⁷⁶ BUMDes Bersama Saroha sebelumnya adalah Program Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MPd), kemudian PNPM MPd bertransfortasi menjadi BUMDes Saroha, yang dimaksud dalam transfortasi dalam hal ini adalah sebuah proses perubahan secara berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap *ultimate*.

Perubahan yang dilakukan dengan cara memberi respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal yang akan mengarahkan perubahan dari bentuk yang sudah dikenal sebelumnya melalui proses menggandakan secara berulang-ulang atau melipatgandakan. Dalam arti kata Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MPd) diperkenalkan kepada masyarakat dalam bentuk program baru yaitu Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Saroha Angkola Sangkunur meskipun

⁷⁶ BUMDes Bersama Angkola Sangkunur, *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga* (Simataniari: Kab. Tapanuli Selatan, 2016), hlm. 1.

mempunyai tujuan yang sama untuk meningkatkan pendapatan Pendapatan Asli Desa (PADes).

Transformasi PNPM MPd menjadi BUMDes Saroha Angkola Sangkunur ditetapkan didalam forum Musyawarah Antar Desa (MAD) yang dihadiri oleh MHD. Zein Hamid S.Sos selaku Camat Kecamatan Angkola Sangkunur, Longgo Sari Siregar, SE selaku KASUBBID Potensi Desa, M. Ingonan DLT selaku KABID. Dinas PMD, Dody Harahap selaku AST. SDM, Andi Syahputra Pasaribu selaku AST. Pengadaan Barang dan Jasa, Kepada Desa/Lurah yang ada di Kecamatan Angkola Sangkunur serta Tokoh Masyarakat dan Masyarakat Kecamatan Angkola Sangkunur. Dana yang dikelola BUMDes Bersama Saroha Kecamatan Angkola Sangkunur adalah dana bergulir dari Program Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MPd), sesuai dengan kesepakatan di Forum MAD modal awal BUMDes Bersama Saroha adalah sebesar Rp. 1.202.886.430,00 (Satu Milyar Dua Ratus Dua Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Rupiah), diambil dari dana PNPM MPd yang masih produktif.⁷⁷

2. Visi dan Misi BUMDes Bersama Saroha Angkola sangkunur

a. Visi

- 1) Mewujudkan kemandirian desa melalui pembangunan ekonomi demi terwujudnya desa yang berdikari, mandiri, demokrasi dan sejahtera.

⁷⁷*Ibid.*, hlm. 29.

- 2) Sebagai basis pengembangan ekonomi desa di kawasan perdesaan dan sebagai lembaga ekonomi antar desa yang berbasis pada kerjasama desa.⁷⁸

b. Misi

- 1) Menggali dan mengembangkan potensi-potensi perekonomian desa dalam upaya peningkatan pendapatan asli desa.
- 2) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan perekonomian desa.
- 3) Mengelola dana bergulir terutama dalam rangka menuntaskan kemiskinan dan pengembangan usaha ekonomi perdesaan.⁷⁹

3. Struktur Organisasi BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan atau instansi secara sederhana dengan memperlihatkan gambaran satuan-satuan kerja dalam satu organisasi dan menjelaskan hubungan yang ada untuk membantu kepemimpinan dalam mengidentifikasi, mengkoordinasi tingkat-tingkat dalam seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Adapun struktur organisasi pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur yaitu sebagai berikut:⁸⁰

⁷⁸*Ibid.*, hlm. 1.

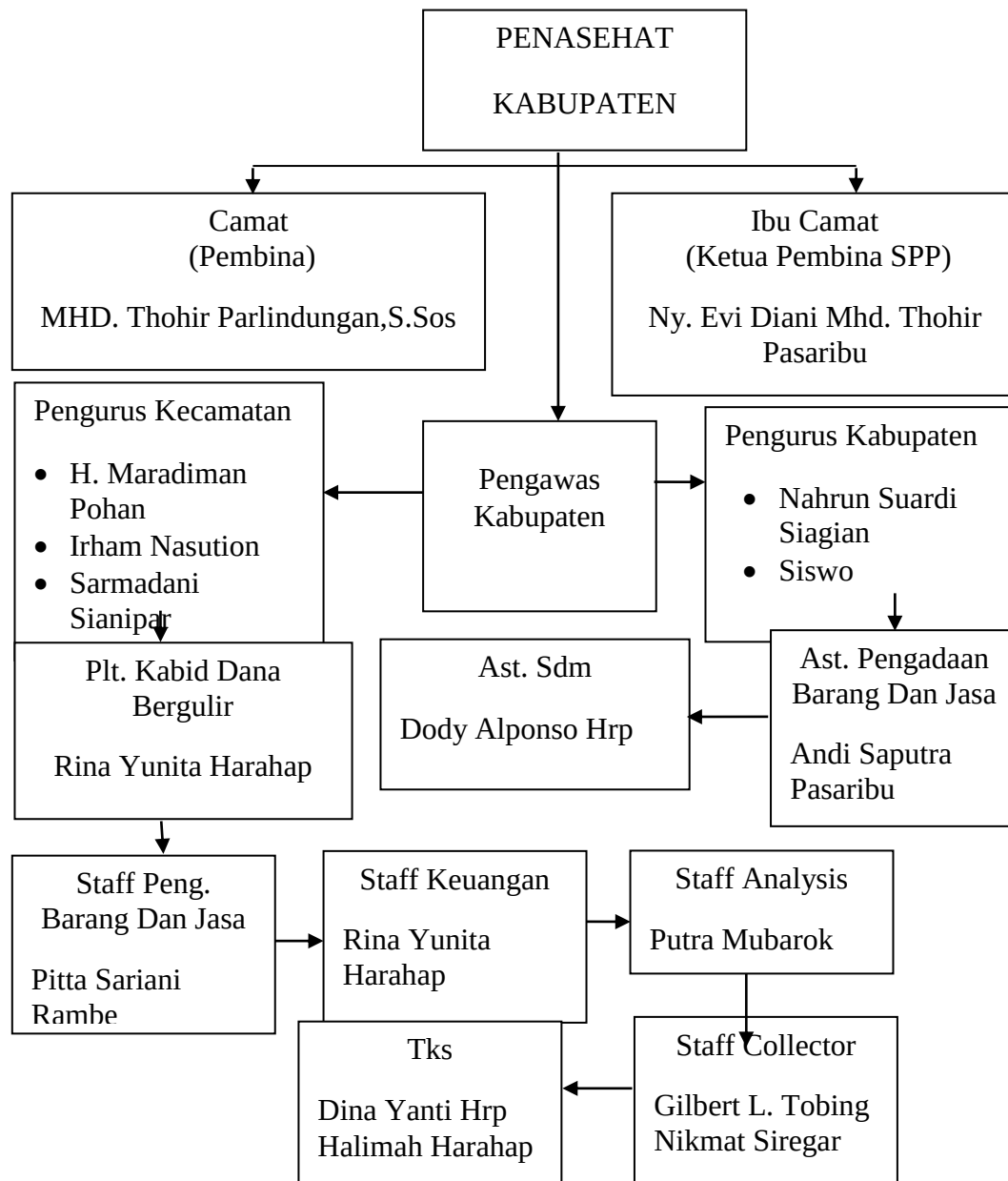
⁷⁹*Ibid.*, hlm. 1.

⁸⁰ BUMDes Bersama Angkola Sangkunur, *Prosedur Standar Pemberian Pinjaman* (Kabupaten Tapanuli Selatan: Perubahan Pengelolaan Dana Bergulir PNPM-MPd, 2015), hlm. 13.

GAMBAR IV.1

Struktur Organisasi BUMDes Bersama Saroha Angkola

Sangkunur



Sumber : Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Angkola Sangkunur 2015

B. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas Dan Realibitas

Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat dari r_{hitung} pada tabel *correlations* dari hasil output SPSS versi 23 berikut ini.

a. Hasil Uji Validitas

TABEL IV.1

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Soal Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,488	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n = 45$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2876	Valid
Soal 2	0,466		Valid
Soal 3	0,346		Valid
Soal 4	0,380		Valid
Soal 5	0,312		Valid
Soal 6	0,607		Valid
Soal 7	0,601		Valid
Soal 8	0,537		Valid
Soal 9	0,683		Valid
Soal 10	0,551		Valid
Soal 11	0,690		Valid
Soal 12	0,878		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23 Tahun 2021

Dari hasil uji validitas variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa soal pernyataan 1 sampai 12 adalah valid, jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid dengan $N = 45$ pada signifikansi

5% adalah sebesar 0,2876. Maka dapat disimpulkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

TABEL IV.2

Hasil Uji Validitas Motivasi

Soal Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,406	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n = 45$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2876	Valid
Soal 2	0,627		Valid
Soal 3	0,709		Valid
Soal 4	0,795		Valid
Soal 5	0,734		Valid
Soal 6	0,588		Valid
Soal 7	0,782		Valid
Soal 8	0,649		Valid
Soal 9	0,861		Valid
Soal 10	0,378		Valid
Soal 11	0,691		Valid
Soal 12	0,795		Valid
Soal 13	0,734		Valid
Soal 14	0,771		Valid
Soal 15	0,325		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23 Tahun 2021

Dari hasil uji validitas variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa soal pernyataan 1 sampai 15 adalah valid, jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid dengan $N = 45$ pada signifikansi 5% adalah

sebesar 0,2876. Maka dapat disimpulkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

TABEL IV.3
Hasil Uji Validitas Insentif

Soal Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,694	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n - 1 = 45$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2876	Valid
Soal 2	0,822		Valid
Soal 3	0,651		Valid
Soal 4	0,824		Valid
Soal 5	0,395		Valid
Soal 6	0,761		Valid
Soal 7	0,412		Valid
Soal 8	0,772		Valid
Soal 9	0,617		Valid
Soal 10	0,632		Valid
Soal 11	0,609		Valid
Soal 12	0,825		Valid
Soal 13	0,865		Valid
Soal 14	0,369		Valid
Soal 15	0,865		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23 Tahun 2021

Dari hasil uji validitas variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa soal pernyataan 1 sampai 15 adalah valid, jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid dengan $N = 45$ pada signifikansi

5% adalah sebesar 0,2876. Maka dapat disimpulkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

TABEL IV. 4

Hasil Uji Validitas Kinerja

Soal Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,474	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n = 45$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2876	Valid
Soal 2	0,424		Valid
Soal 3	0,516		Valid
Soal 4	0,690		Valid
Soal 5	0,329		Valid
Soal 6	0,426		Valid
Soal 7	0,458		Valid
Soal 8	0,635		Valid
Soal 9	0,547		Valid
Soal 10	0,522		Valid
Soal 11	0,393		Valid
Soal 12	0,394		Valid
Soal 13	0,706		Valid
Soal 14	0,527		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23 Tahun 2021

Dari hasil uji validitas variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa soal pernyataan 1 sampai 14 adalah valid, jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid dengan $N = 45$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0,2876. Maka dapat disimpulkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Untuk nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Hasil Uji Reliabilitas kepemimpinan

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	15

Sumber: Hasil Output SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel *reliability statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa butir angket untuk variabel harga adalah reliabel. yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 (0,718 > 0,600).

b. Hasil Uji Reliabilitas motivasi

Uji reliabilitas dapat dilihat yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Untuk nilai *Cronbach Alpha* motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Realibilitas Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	15

Sumber: Hasil Output SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel *reliability statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa butir angket untuk variabel motivasi adalah reliabel, yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$ ($0,904 > 0,600$).

c. Hasil Uji Reliabilitas insentif

Uji reliabilitas dapat dilihat yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$. Untuk nilai *Cronbach Alpha* insentif dapat dilihat pada berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Realibilitas Insentif
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	15

Sumber: Hasil Output SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel *reliability statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa butir angket untuk variabel insentif adalah reliabel, yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$ ($0,913 > 0,600$).

d. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Untuk nilai *Cronbach Alpha* kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	15

Sumber: Hasil Output SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel *reliability statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa butir angket untuk variabel kinerja karyawan adalah reliabel. yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 (0,744 > 0,600).

3. Hasil Analisis Data

Dalam penelitian yang dilakukan menyatakan seluruh butir angket kepemimpinan, motivasi, insentif dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan teknik analisis data sebagai berikut:

a. Hasil Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis atas statistik deskriptif data sampel untuk mengetahui karakteristik masing-masing variabel. Statistik deskriptif

ini meliputi analisis atas rata-rata, nilai minimum dan nilai maksimum dari setiap variabel yang diuji.

Tabel IV.9
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kepemimpinan	45	61	73	66.16
Motivasi	45	58	73	64.93
Insentif	45	30	45	37.44
Kinerja	45	61	75	70.29
Valid N (listwise)	45			

Sumber: Hasil Output SPSS versi 23 Tahun 2021

Tabel di atas merupakan tabel statistik deskriptif yang menggambarkan persebaran data dari setiap variabel adalah rata-rata dari kepemimpinan adalah 66,16 dengan nilai tertinggi adalah 73 dan nilai terendah adalah 61. Rata-rata dari motivasi adalah 64,93 dengan nilai tertinggi adalah 73 dan nilai terendah adalah 58. Rata-rata dari insentif adalah 37,44 dengan nilai tertinggi adalah 45 dan nilai terendah adalah 30. Rata-rata dari kinerja karyawan adalah 70,29 dengan nilai tertinggi adalah 75 dan nilai terendah adalah 61.

b. Hasil Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal	Mean	.0000000
Paramet	Std. Deviation	3.34118021
ers ^{a,b}		
Most	Absolute	.091
Extreme	Positive	.091
Differenc	Negative	-.089
es		
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dari output SPSS Versi 23 Tahun 2021

Dari output tabel diatas dapat di lihat nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

c. Hasil Uji Linearitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Berikut hasil uji linearitas variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel IV.11
Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja *	Betw	(Combined)	208.564	10	20.856	1.712
Kepemimpi	een	Linearity	78.511	1	78.511	6.444
nan	Grou	Deviation from	130.053	9	14.450	1.186
	ps	Linearity				
						Sig.

Within Groups	414.236	34	12.183		
Total	622.800	44			

Sumber: Data diolah dari output SPSS Versi 23 Tahun 2021

Dari tabel di atas hasil uji linearitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,016. Berarti $0,016 < 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.12
Hasil Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Betw	(Combined)	58.300	9	6.478	.402	.926
	een	Linearity	27.730	1	27.730	1.719	.198
	Grou	Deviation from	30.570	8	3.821	.237	.981
	ps	Linearity					
	Within Groups		564.500	35	16.129		
Total			622.800	44			

Sumber: Data diolah dari output SPSS Versi 23 Tahun 2021

Dari tabel di atas hasil uji linearitas motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,198. Berarti $0,198 > 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan tidak terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.13
Hasil Uji Linearitas Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Insentif	Between	(Combined)	134.440	7	19.206	1.455	.214
	Linear	Linearity	31.708	1	31.708	2.402	.130
	Quadratic	Quadratic	102.731	6	17.122	1.297	.283
	Within Groups		488.360	37	13.199		
	Total		622.800	44			

Sumber: Data diolah dari output SPSS Versi 23 Tahun 2021

Dari tabel di atas hasil uji linearitas insentif terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,130. Berarti $0,130 > 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan tidak terdapat hubungan yang linear.

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas didalam model regresi, dapat dilihat pada nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	39.068	9.473		4.124	.000		
Kepemimpinan	.335	.121	.350	2.760	.009	.972	1.028
Motivasi	.256	.088	.373	2.900	.006	.945	1.059
Insentif	-.201	.087	-.295	-2.321	.025	.966	1.035

Sumber: Data diolah, SPSS 23 Tahun 2021

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel di atas diperoleh nilai VIF dari variabel kepemimpinan adalah $1,028 > 10$, variabel motivasi adalah $1,059 > 10$, variabel insentif adalah 1.035. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel > 10 sehingga bebas dari multikolinearitas.

Sementara nilai *Tolerance* variabel kepemimpinan adalah $0,972 > 10$, variabel motivasi $0,945 > 10$, variabel insentif $0,966 > 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas > 10 . Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel IV.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

Correlations			Kepemim pinan	Motivasi	Insenti f	Unstandar dized Residual
Spear man's rho	Kepemimpin an	Correlation	1.000	.142	-.071	.141
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	.354	.642	.354
		N	45	45	45	45
	Motivasi	Correlation	.142	1.000	.159	.061
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.354	.	.296	.690
		N	45	45	45	45
	Insentif	Correlation	-.071	.159	1.000	.001
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.642	.296	.	.995
		N	45	45	45	45
	Unstandardi zed Residual	Correlation	.141	.061	.001	1.000
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.354	.690	.995	.
		N	45	45	45	45

Sumber: Data diolah, SPSS 23 Tahun 2021

Dari tabel di atas hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel kepemimpinan sebesar 0,354 > 5%, variabel motivasi 0.690 > 5%, variabel insentif 0.995 > 5%, maka dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan

insentif (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.068	9.473		4.124	.000
	Kepemimpinan	.335	.121	.350	2.760	.009
	Motivasi	.256	.088	.373	2.900	.006
	Insentif	-.201	.087	-.295	-2.321	.025

Sumber: Data diolah, SPSS 23 Tahun 2021

Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel diatas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + \dots + k X_k$$

$$Y = 38.034 + 0.589X_1 + 0.096X_2 + .433 + 23,266$$

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien regresi

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

X_3 : Insentif

e : Error

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 38,034 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan insentif, nilainya 0, maka kinerja karyawan sebesar 38,034 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (b_1) sebesar 0,589 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,589 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_2) sebesar 0,096 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,096 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel insentif (b_3) sebesar 0,433 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,433 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

f. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel IV.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.312	2.947

Sumber: Data diolah, SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,312 atau sama 45,4%, artinya bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, insentif, memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 45,4% dan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Hasil Uji Signifikan Parsial / (Uji t)

Adapun hasil uji signifikan parsial (uji t) yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.18
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.068	9.473		4.124	.000
Kepemimpinan	.335	.121	.350	2.760	.009

Motivasi	.256	.088	.373	2.900	.006
Insentif	-.201	.087	-.295	-2.321	.025

Sumber: Data diolah, SPSS 23 Tahun 2021

Untuk t_{tabel} diperoleh rumus $df = n-k$ atau $45-3-1 = 41$, dengan signifikan $5\% = 0,05$. Jadi hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,68288. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa signifikansi hubungan antara variabel dengan menggunakan uji-t adalah sebagai berikut:

- a) Variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $2,760 > 1,68288$, berarti variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel motivasi (X_2) sebesar $2,008 > 1,68288$, berarti variabel motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c) Variabel insentif (X_3) sebesar $-2.321 < 1,68288$, berarti variabel insentif (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji signifikan simultan (uji F) yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.19
Hasil Uji simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	199.124	3	66.375	7.642	.000 ^b
Residual	356.120	41	8.686		
Total	555.244	44			

Sumber: Data diolah, SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji-F) di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,642 dan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $df = 45-3-1 = 41$. Maka F_{tabel} 2,83 maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,642 > 2,83$). Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ad tidaknya pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur. Berdasarkan hasil analisi data yang diolah dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 23 maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,760 > 1,68288$) dengan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

Penelitian ini di dukung oleh teori Yunita Anggraini Madi dan Darti Djuhari dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang. Hasil penelitian ini menyatakan variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.900 > 1,68288$) dengan nilai signifikansi $0.06 > 0.05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

Penelitian ini di dukung oleh teori Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhillah dengan judul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial insentif (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat pada nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.321 > 1,68288$) dengan nilai

signifikansi $0.025 > 0.05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

Penelitian ini di dukung oleh teori Indra Marjaya, Fajar Pasaribu dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan (Uji-F), diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,887 > 3,59$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.021 sehingga nilai signifikan < 0.05 ($0,021 < 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Syazhashah Putra Bahrum dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). Secara simultan kedua variabel berpengaruh secara positif dan signifikan dengan tingkat $F_{hitung} > F_{tabel} = 16,762 > 3,24$.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditentukan dalam metodologi penelitian. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna yang masih memiliki keterbatasan dan kekurangan yang dapat memungkinkan mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti dalam penyusunan skripsi ini yaitu:

1. Keterbatasan dalam buku-buku yang dijadikan sebagai bahan referensi untuk teori yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi ini membuat peneliti terkendala dalam teori.
2. Ketidak tahuan peneliti apakah dalam pengisian angket (kuesioner) oleh responden dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan-pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi data validitas yang dihasilkan.
3. Keterbatasan peneliti dalam mengolah data yang sudah diperoleh, namun dengan keterbatasan ini peneliti mengupayakan agar makna dari penelitian ini tidak berkurang, dengan segala upaya dari semua pihak dan kerja keras yang dilakukan skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur dengan menggunakan metode analisis yang digunakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji-t pada penelitian ini, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,760 > 1,68288$) dengan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$.
2. Berdasarkan Uji-t pada penelitian ini, menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.008 > 1,68288$) dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$.
3. Berdasarkan Uji-t pada penelitian ini, menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.321 < 1,68288$) dengan nilai signifikansi $0.025 > 0.05$.
4. Berdasarkan Uji-F pada penelitian ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,642 > 2,83$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai signifikan < 0.05 ($0,000 < 0.05$).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemimpin agar mempertahankan kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja karyawan di BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.
2. Diharapkan kepada pemimpin BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur untuk lebih meningkatkan motivasi kerja agar tercipta kinerja yang baik dan mencapai tujuan kerja.
3. Pimpinan BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur agar meningkatkan dan memperhatikan pemberian insentif kepada para karyawannya, sehingga karyawan lebih termotivasi lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Karyawan diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur tercapai.
5. Bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang kinerja karyawan BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur untuk merubah variabel-variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

Abdurrahman Fathoni. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*.

Jakarta: Rhineka Cipta. 2011.

Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2014.

———. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Beni Ahmad Saebani dan Ii Sumantri. *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia, 2017.

Buchari Alma. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2016.

BUMDes Bersama Angkola Sangkunur. *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga*.
Simataniari: Kab. Tapanuli Selatan, 2016.

BUMDes Bersama Angkola Sangkunur. *Prosedur Standar Pemberian Pinjaman*.
Kabupaten Tapanuli Selatan: Perubahan Pengelolaan Dana Bergulir PNPM-MPd, 2015.

Duwi Priyatno. *SPSS 22 Pengelolaan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi
Offiest. 2014.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta:
Kencana, 2005.

Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi
Aksara, 2008.

Hazmanan Khair. *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera, 2017.

Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali
Pers, 2013.

Ilfi Nur Diana. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN-Maliki Press, 2012.

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.

- Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Kamus Pesat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- M. Umer Chapra. *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Muhammad Sharif Chaudry. *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Rangkuti, Ahmad Nizar. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan Penelitian Pengembangan*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Tambunan, Toman Sony. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.

Sumber Jurnal:

Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhillah, “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan,” dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, Vol. 1, No. 3, (Mei 2018).

Agus Jamaludin. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta” dalam *Jurnal Of Applied Business And Economics*, Volume 3, No. 3, (Maret 2017).

Aloyius Hary Triyatno, Mohammad Rizan, Budi Santoso, “Gaya Kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sumber Inti Pangan Tangerang”, dalam *jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol 4, No. 1 (Maret 2016).

Fajar Wirawan dan Edy Rahardja. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Warna Alam Indonesia)” dalam *Jurnal Of Manajemen*, Volume 4, No. 2, (Maret 2015).

Hamni Fadlilah Nasution Nasution, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (Badan Penganggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan” dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, Vol. 4, No. 2, (Desember 2018).

Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”, dalam *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, Vol 2, No. 1, (Maret 2019).

Kadek Gelgel Atmayana, Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja", dalam *Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No. 2, 2016.

Muhammad Isa, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) UlaMM Padangsidempuan" dalam *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 4, No. 1, (Januari 2018).

Ryani Dhyhan Parashakti. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang" *Dalam Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vo, 10. No. 1 (Januari 2019).

Shofa Khoirun Nisa. "Pengaruh Tingkat Kepemimpinan Kepala Desa Dan Tingkat Kompetensi Aparatur Desa Terhadap Tingkat Kinerja Organisasi Badan Usaha Milik Desa", *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*," Volume 6, No. 3 (September 2018).

Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun", dalam *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 3, No. 2, (November 2015).

Wahyudin Maguni dan Haris Maupa. "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam," *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*" Volume 3, No. 1 (Juni 2018).

Yunita Anggraini Madi dan Darti Djuhari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang", *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume 11, No. 1, (Juli 2017).

Sumber Lainnya:

Harahap, Rina Yunita. *Wawancara dengan Staff Keuangan BUMDes Bersama Saroha*. Simataniari, 2020.

Nurhalimah. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan*. Skripsi: IAIN Padangsidimpuan, 2017).

Syahara. “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal” (Skripsi, IAIN Padangsidimpuan, 2018).

Zakiah harianti. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan” (Skripsi, IAIN Padangsidimpuan, 2014).

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Elli Sari Siregar
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Sangkunur, 22 Juni 1997
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak Ke : 8 (Delapan)
Alamat Lengkap : Sangkunur, Kec. Angkola Sangkunur,
Kab. Tapanuli Selatan, Sumatera Utara

Orang Tua

Nama Orang Tua
Ayah : Alm. Nalim Siregar
Ibu : Sailam Harahap
Alamat : Sangkunur, Kec. Angkola Sangkunur,
Kab. Tapanuli Selatan, Sumatera Utara

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : -
Ibu : Petani

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2004-2009 : SDN 100080 Situmba
Tahun 2010-2012 : MTS Syekh Ahmad Basyir Batang Toru
Tahun 2013-2015 : SMK Swasta Kampus Padangsidimpuan
Tahun 2016- 2020 : Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah
IAIN Padangsidimpuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0834) 22080 Faximile (0834) 24022

Nomor
Lampiran
Hal

: 1300 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/06/2021

:
: **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

08 Juni 2021

Yth. Bapak/Ibu;

1. Arbanur Rasyid
2. Sry Lestari

: Pembimbing I
: Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Elli Sari Siregar
NIM : 1640200292
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada Bumdes Bersama Saroha Angkola Sangkunur.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



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

: 09 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/01/2021
: Mohon Izin Riset

13 Januari 2021

Bumdes Bersama Saroha Angkola Sangkunar

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Elli Sari Siregar
NIM : 1640200292
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul: "Faktor-faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bumdes Bersama Saroha Angkola Sangkunar".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Disetujui:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) BERSAMA SAROHA
KABUPATEN TAPANULI SELATAN
KECAMATAN ANGKOLA SANGKUNUR
Jln. Batangtoru - Danau siats KM 23

: Balasan

Kepada Yth:
Bapak/ibu Dekan Bidang Akademik
Di-
Tempat

Hormat,

Bertanda Tangan di bawah ini:

: H. Maradiman Pohan
: Ketua Pengurus BUMDes
menyatakan bahwa,
: Elli Sari Siregar
: 1640200292
: IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adapun kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada BUMDes Bersama Saroha Kec. Angkola Sangkunur sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul : "Faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Bersama Saroha Kec. Angkola Sangkunur"

Surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Simataniari, 02 februari 2021

Hormat Kami,

Ketua Pengurus BUMDes Bersama Saroha


H. Maradiman Pohan

SURAT VALIDASI ANGKET

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

: H. Ali Hardana, M.Si

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDes Bersama Saroha Angkola Sangkunur".
yang disusun oleh:

: Elli Sari Siregar

: 16 402 00292

: Ekonomi dan Bisnis Islam

: Ekonomi Syariah (MB-3)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki dari uraian pernyataan angketnya
2. agar mudah dipahami dan jelas
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 27 Januari 2021
Validator



H. Ali Hardana, M.Si
NIDN. 2013018303

LEMBAR VALIDASI ANGKET KEPEMIMPINAN (X₁)

petunjuk :

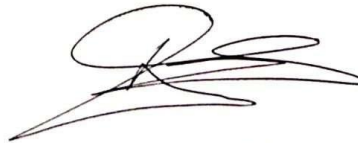
1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Kemampuan Strategis	1,2,3,4,5	✓		
Kemampuan Interpersonal	6,7,8,9,10	✓		
Kemampuan Teknis	11,12,13,14,15	✓		✓

Catatan:

*Adapun Perangtuan Saya juga telah banyak
ketah ketah saya cek*

Padangsidempuan, 27 Januari 2021
Validator



H. Ali Hardana, M.Si
NIDN. 2013018303

LEMBAR VALIDASI ANGKET MOTIVASI (X₂)

ditunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Memberi Daya	1,2,3,4,5	✓		
Dorongan Kerja	6,7,8,9,10	✓		
Karier	11,12,13,14,15	✓		

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 27 Januari 2021
Validator



H. Ali Hardana, M.Si
NIDN. 2013018303

LAMPIRAN

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

[illegible]

X5	Pearson																
	Correlation	.491**	-.218	.385**	.073	1	-.356*	.127	.393*	.380*	.000	.274	-.017	.036	.075	.254	.380*
	Sig. (2-tailed)	.001	.150	.009	.636		.017	.405	.008	.010	1.000	.069	.910	.813	.625	.092	.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X6	Pearson																
	Correlation	-.098	.006	.227	.120	-.356*	1	-.374*	.149	.211	-.236	.133	.003	-.465*	.040	.212	.070
	Sig. (2-tailed)	.522	.968	.134	.432	.017		.011	.328	.164	.119	.383	.985	.001	.795	.162	.646
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X7	Pearson																
	Correlation	-.071	.071	-.283	.244	.127	-.374*	1	-.098	.301*	.478**	-.149	.247	.286	.190	.065	.312*
	Sig. (2-tailed)	.641	.641	.059	.107	.405	.011		.522	.044	.001	.327	.102	.057	.212	.670	.037
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X8	Pearson																
	Correlation	-.006	.098	.421**	-.063	.393**	.149	-.098	1	.515*	.410**	.410*	.266	-.098	.418*	.487*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.968	.522	.004	.680	.008	.328	.522		.000	.005	.005	.077	.522	.004	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X9	Pearson																
	Correlation	.203	.190	.381**	-.063	.380**	.211	.301*	.515*	1	.219	.219	.184	-.288	.396*	.525*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.181	.211	.010	.680	.010	.164	.044	.000		.148	.148	.225	.055	.007	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X10	Pearson																
	Correlation	-.418**	.239	-.063	.159	.000	-.236	.478*	.410*	.219	1	.190	.371*	.209	.605*	.427*	.537**

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

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

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

Hasil Uji Validitas Insentif

Correlations

[illegible]

X3	Pearson Correlation	.375 [*]	.729 ^{**}	1	.643 ^{**}	.154	.308 [*]	.339 [*]	.553 [*]	.030	.024	.807 [*]	.283	.291	.689 [*]	.291	.651 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.311	.040	.023	.000	.846	.877	.000	.060	.052	.000	.052	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	.732 ^{**}	.729 ^{**}	.643 ^{**}	1	.154	.621 ^{**}	-.018	.914 [*]	.388 [*]	.380 ^{**}	.519 [*]	.643 [*]	.648 [*]	.333 [*]	.648 [*]	.824 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.311	.000	.907	.000	.008	.010	.000	.000	.000	.026	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	.154	.120	.154	.154	1	.102	.380 [*]	.244	.249	.334 [*]	.125	.514 [*]	.334 [*]	-.156	.334 [*]	.395 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.311	.432	.311	.311		.503	.010	.106	.100	.025	.415	.000	.025	.306	.025	.007
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X6	Pearson Correlation	.621 ^{**}	.530 ^{**}	.308 [*]	.621 ^{**}	.102	1	.240	.567 [*]	.585 [*]	.601 ^{**}	.248	.567 [*]	.835 [*]	.024	.835 [*]	.761 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	.000	.503		.112	.000	.000	.000	.100	.000	.000	.874	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X7	Pearson Correlation	-.018	.282	.339 [*]	-.018	.380 ^{**}	.240	1	-.102	.060	.333 [*]	.490 [*]	.168	.333 [*]	.291	.333 [*]	.412 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.907	.061	.023	.907	.010	.112		.504	.697	.026	.001	.269	.026	.052	.026	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X8	Pearson Correlation	.643 ^{**}	.666 ^{**}	.553 ^{**}	.914 ^{**}	.244	.567 ^{**}	-.102	1	.493 [*]	.296 [*]	.446 [*]	.727 [*]	.566 [*]	.244	.566 [*]	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.106	.000	.504		.001	.048	.002	.000	.000	.106	.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X9	Pearson Correlation	.388**	.318*	.030	.388**	.249	.585**	.060	.493*	1	.467**	.024	.765*	.736*	.070	.736*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.008	.033	.846	.008	.100	.000	.697	.001		.001	.875	.000	.000	.650	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X10	Pearson Correlation	.380**	.338*	.024	.380**	.334*	.601**	.333*	.296*	.467*	1	.235	.566*	.733*	-.022	.733*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.010	.023	.877	.010	.025	.000	.026	.048	.001		.120	.000	.000	.887	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X11	Pearson Correlation	.086	.588**	.807**	.519**	.125	.248	.490*	.446*	.024	.235	1	.228	.235	.772*	.235	.609**
	Sig. (2-tailed)	.572	.000	.000	.000	.415	.100	.001	.002	.875	.120		.132	.120	.000	.120	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X12	Pearson Correlation	.643**	.666**	.283	.643**	.514**	.567**	.168	.727*	.765*	.566**	.228	1	.836*	-.026	.836*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.060	.000	.000	.000	.269	.000	.000	.000	.132		.000	.865	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X13	Pearson Correlation	.648**	.613**	.291	.648**	.334*	.835**	.333*	.566*	.736*	.733**	.235	.836*	1	-.022	1.000	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.052	.000	.025	.000	.026	.000	.000	.000	.120	.000		.887	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X14	Pearson Correlation	.065	.395**	.689**	.333*	-.156	.024	.291	.244	.070	-.022	.772*	-.026	-.022	1	-.022	.369*

[illegible]

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

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

Hasil Uji Validitas Kinerja

Correlations

[illegible]

X2	Pearson Correlation	.136	1	-.013	.496**	-.244	-.209	-.098	.543*	.024	.246	.614*	.034	-.156	.476*	.419*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.374		.933	.001	.106	.169	.522	.000	.876	.103	.000	.825	.306	.001	.004	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	.302*	-.013	1	.483**	.334*	.170	.161	.416*	.668*	.040	-.073	.076	-.229	.226	.249	.516**
	Sig. (2-tailed)	.044	.933		.001	.025	.265	.290	.005	.000	.793	.635	.622	.130	.136	.099	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	.091	.496**	.483**	1	.031	.063	-.030	.822*	.430*	.195	.527*	.183	-.277	.488*	.538*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.551	.001	.001		.840	.681	.845	.000	.003	.200	.000	.230	.065	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	.136	-.244	.334*	.031	1	.213	.303*	.034	.384*	.029	-.072	.136	-.024	-.004	.101	.329*
	Sig. (2-tailed)	.374	.106	.025	.840		.159	.043	.825	.009	.850	.639	.374	.878	.978	.508	.028
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X6	Pearson Correlation	.017	-.209	.170	.063	.213	1	.491*	-.035	.220	.081	-.276	.017	.608*	.135	-.067	.426**
	Sig. (2-tailed)	.910	.169	.265	.681	.159		.001	.822	.147	.597	.067	.910	.000	.378	.662	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X7	Pearson Correlation	.263	-.098	.161	-.030	.303*	.491**	1	-.033	.093	.182	.069	-.033	.450*	.314*	-.064	.458**
	Sig. (2-tailed)	.081	.522	.290	.845	.043	.001		.830	.544	.232	.650	.830	.002	.036	.677	.002

[illegible]

X13	Pearson																
	Correlation	-.043	-.156	-.229	-.277	-.024	.608**	.450*	-.303*	-.215	.157	-.234	-.043	1	-.003	-.138	.123
	Sig. (2-tailed)	.777	.306	.130	.065	.878	.000	.002	.043	.157	.303	.122	.777		.986	.365	.422
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X14	Pearson																
	Correlation	.346*	.476**	.226	.488**	-.004	.135	.314*	.440*	.267	.556**	.502*	.157	-.003	1	.220	.706**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.136	.001	.978	.378	.036	.002	.077	.000	.000	.302	.986		.146	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X15	Pearson																
	Correlation	.173	.419**	.249	.538**	.101	-.067	-.064	.589*	.294*	.281	.254	.173	-.138	.220	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.255	.004	.099	.000	.508	.662	.677	.000	.050	.062	.093	.255	.365	.146		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Jumlah	Pearson																
	Correlation	.474**	.424**	.516**	.690**	.329*	.426**	.458*	.635*	.547*	.522**	.393*	.394*	.123	.706*	.527*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000	.028	.004	.002	.000	.000	.000	.008	.007	.422	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	15

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	15

Hasil Uji Reliabilitas Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	15

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	15

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemmpinan	45	61	73	66.16	3.717
Motivasi	45	58	73	64.93	5.176
Insentif	45	30	45	37.44	5.212
Kinerja	45	61	75	70.29	3.552
Valid N (listwise)	45				

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34118021
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.089
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	208.564	10	20.856	1.712	.118
		Linearity	78.511	1	78.511	6.444	.016
		Deviation from Linearity	130.053	9	14.450	1.186	.335
	Within Groups		414.236	34	12.183		
	Total		622.800	44			

Hasil Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	58.300	9	6.478	.402	.926
		Linearity	27.730	1	27.730	1.719	.198
		Deviation from Linearity	30.570	8	3.821	.237	.981
	Within Groups		564.500	35	16.129		
	Total		622.800	44			

Hasil Uji Linearitas Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	134.440	7	19.206	1.455	.214
		Linearity	31.708	1	31.708	2.402	.130
		Deviation from Linearity	102.731	6	17.122	1.297	.283
	Within Groups		488.360	37	13.199		
	Total		622.800	44			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	39.068	9.473		4.124	.000		
Kepemimpinan	.335	.121	.350	2.760	.009	.972	1.028
Motivasi	.256	.088	.373	2.900	.006	.945	1.059
Insentif	-.201	.087	-.295	-2.321	.025	.966	1.035

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Kepemimpinan	Motivasi	Insentif	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.142	-.071	.141
		Sig. (2-tailed)	.	.354	.642	.354
		N	45	45	45	45

	Motivasi	Correlation Coefficient	.142	1.000	.159	.061
		Sig. (2-tailed)	.354	.	.296	.690
		N	45	45	45	45
	Insentif	Correlation Coefficient	-.071	.159	1.000	.001
		Sig. (2-tailed)	.642	.296	.	.995
		N	45	45	45	45
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.141	.061	.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.354	.690	.995	.
		N	45	45	45	45

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.068	9.473		4.124	.000
	Kepemimpinan	.335	.121	.350	2.760	.009

Motivasi	.256	.088	.373	2.900	.006
Insentif	-.201	.087	-.295	-2.321	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.312	2.947

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.068	9.473		4.124	.000
	Kepemimpinan	.335	.121	.350	2.760	.009
	Motivasi	.256	.088	.373	2.900	.006

Insentif	-.201	.087	-.295	-2.321	.025
----------	-------	------	-------	--------	------

Hasil Uji simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.124	3	66.375	7.642	.000 ^b
	Residual	356.120	41	8.686		
	Total	555.244	44			

N0	Kepemimpinan (X1)															JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	70
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	5	4	5	68
3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	63
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	63
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	69
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
7	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	68
8	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	65
9	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	61
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	61
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	70
12	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	63
13	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	69
14	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	65
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	73
16	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	66
17	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	62
18	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	68
19	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	64
20	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	66
21	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	63
22	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	63

23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	69
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
25	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	68
26	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	65
27	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	61
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	61
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	70
30	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	63
31	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	68
32	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	65
33	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	61
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	70
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
36	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	68
37	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	63
38	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	63
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	69
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
41	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	68
42	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	65
43	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	61
44	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	61
45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	70

NO	Motivasi (X2)															Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	5	63
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	60
3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	58
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	66
7	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	67
8	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	59
9	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	69
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	70
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	63
13	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	1	5	5	4	63
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	71
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
16	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	59
17	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	69
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	70
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	63
21	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	1	5	5	4	63
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	71

23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
24	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	5	63
25	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	60
26	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5	59
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	58
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	66
30	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	67
31	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	5	63
32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	60
33	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	60
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5	59
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	58
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	66
37	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	67
38	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	59
39	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	69
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	70
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	63
43	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	1	5	5	4	63
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	71
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73

NO	Insentif X3															Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	30
2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	35
3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	37
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	34
6	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	34
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
8	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	38
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	43
13	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
14	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	35
15	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	40
16	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	34
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	38
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	43

23	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
24	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	35
25	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	40
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	30
27	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	35
28	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	37
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
30	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	34
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	43
34	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
35	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	35
36	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	40
37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	30
38	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	35
39	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	37
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
41	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	34
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	43
43	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
44	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	35
45	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	40

NO	Kinerja Karyawan (Y)															Jumlah
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	68
3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	64
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
7	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
8	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	70
10	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	70
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	64
13	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	70
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
16	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	70
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	70
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	73
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	67

21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
25	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
27	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	67
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	64
29	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	70
30	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
31	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	70
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	71
35	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	70
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
39	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70
40	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72
41	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
42	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	67
43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	64
44	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	68

45	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	65
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72
25	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
27	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	67
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	64
29	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	70
30	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	70
31	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	70
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	71
35	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	70
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
39	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	70
40	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72
41	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	63
42	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	67
43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	64
44	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
45	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	65

DOKUMENTASI PENELITIAN PADA PEGAWAI BUMDES BERSAMA
SAROHA ANGKOLA SANGKUNUR



