

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM
DI BTN SYARIAH BOGOR**

**EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP AND MOTIVATION TO EMPLOYEE
PERFORMANCE IN ISLAM PERSPECTIVE
IN BTN SHARIA OFFICE BRANCH BOGOR**

Yayu Siti Nurgilang^{1a}; Ahmad Mulyadi Kosim²; Hilman Hakiem³

^{1a}Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Ibn Khaldun, Jalan KH Sholeh Iskandar KM.2, Kedung Badak, Tanah Sereal, Jawa Barat 16162, E-mail:

Yayusitinurgilang02@gmail.com,

²Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Ibn Khaldun, Jalan KH Sholeh Iskandar KM.2, Kedung Badak, Tanah Sereal, Jawa Barat 16162, E-mail:

Ahmadmulyadi@iiec-edu.com

³ Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Ibn Khaldun, Jalan KH Sholeh Iskandar KM.2, Kedung Badak, Tanah Sereal, Jawa Barat 16162, E-mail:

Hilman.hakiem@gmail.com

ABSTRACT

Realize the performance of employees in a company is a task manager that is not easy to do. In order to achieve a predetermined target companies, many factors that affected it, one is the reliability of human resources within. This is because, human resources have a major role in any activity of the company. High low level an employee's performance can be affected by several factors, such as leadership style and work motivation. The writer with a background researching on the influence of leadership styles and motivation of work on performance of employees in an Islamic perspective (case study on BTN Shari'ah Branch Office Bogor) research aims to find out how the great influence of the style of leadership and motivation of working against Islam, the improved performance of Syari'ah BTN employees branch offices in Bogor. This study uses a quantitative approach to the type of survey research. The sample used in this research is 40 respondents in BTN Syari'ah Branch Office of Bogor. For analysis and test hypotheses using multiple linear regression test with the help of SPSS software 23.0 for window. Based on the results of equation data analysis, the regression obtained is as follows: $Y = 11,046 + 0,269 X_1 + 0,298 X_2$. And based on result of T test (partial), The result of analysis show that leadership style have positive effect to employee performance. Motivation has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.*

ABSTRAK

Mewujudkan kinerja kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah suatu tugas manager yang tidak mudah dilakukan. Untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kehandalan sumber daya manusia didalamnya. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tinggi rendahnya

kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dengan latar belakang tersebut penulis meneliti tentang (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam perspektif Islam. Studi kasus pada BTN Syariah Kantor Cabang Bogor) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 40 responden di BTN Syariah Kantor Cabang Bogor. Untuk analisis dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 23.0 for window. Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah: $Y = 11,046 + 0,269 X_1 + 0,298 X_2$. dan berdasarkan hasil uji T (parsial), Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

Yayu Siti Nurgilang. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di BTN Syariah Bogor. *Jurnal Nisbah* 4 (1): 51-63

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan adalah dibidang sumber daya manusia (Siagian, 2009:181).

Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, secara otomatis kualitas kinerja karyawan juga harus senantiasa ditingkatkan melalui berbagai program dalam mengembangkan (SDM), dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan kualitas sumber daya manusia. Keith Davis mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur, dan tidak akan dapat melahirkan perilaku

manusia dan tingkat kualitas kinerja karyawan yang dilandasi dengan keimanan dan ketakwaan.

Pemimpin harus menjadi sumber kegiatan dan penanggung jawab hasil yang dicapai dalam aktivitas proses manajemen itu, dengan pemimpin yang inovatif, kreatif, cakap, dan berani mengambil keputusan maka aktivitas-aktivitas organisasi yang dipimpinnya semakin dinamis

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan suatu lembaga atau organisasi, sehingga kemampuan seorang pemimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Maka, esensi kepemimpinan adalah kepemimpinan yang mengikat, kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin.

bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun

jangka panjang, ini berarti antara kepemimpinan dengan motivasi memiliki ikatan yang kuat (Danim, 2004:18).

Permasalahan lain dalam peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dipengaruhi latar belakangnya, latar belakang kehidupan dapat mempengaruhi sikap pribadi sedangkan target suatu perusahaan akan dapat tercapai apabila kinerja dari karyawan yang ada didalamnya mempunyai motivasi yang tinggi para karyawan merasa termotivasi untuk bekerja.

Chung dan meggison menyatakan bahwa: Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menyuruh dan memotivasi bekerja. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam surat At-Taubah ayat 105 Allah telah menegaskan :

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

Artinya: "Dan katakanlah bekerja kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (At-Taubah: 105)

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk

mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Menurut *Patton* (1961), Motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi menurut *patton* dipengaruhi oleh dua hal yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Lebih lanjut *patton* berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi karyawannya.

MATERI DAN METODE

Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi

Menurut *Robbins* (1993), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok. Sumber seperti dari pengaruh ini bisa saja formal seperti pengaruh yang diberikan oleh kedudukan manajerial tingkat tertentu dalam organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan secara luas dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayannya. Kepemimpinan memegang peranan penting bagi sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya kearah tujuan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan Dalam Islam

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah *Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam* wafat menyuntuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “*amir*” (yang jamaknya umara) ataupun penguasa. Oleh karna itu, kedua istilah ini dalam bahasa indonesia di sebut pemimpin formal.

Pengertian pemimpin. Pertama, kata umara yang sering disebut juga dengan *ulil amri* atau pejabat adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan orang lain. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus rakyat maka ia bukanlah pemimpin. Kedua pemimpin sering disebut *khadimul ummah* (pelayan Ummat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan) (Didin dan Hendri, 2003:119-120)

Prinsip Kepemimpinan Menurut Islam

Kepemimpinan menurut Islam, yaitu musyawarah, adil, dan kebebasan berfikir.

a. Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Al Quran dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin

wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.

b. Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan, setaradi masyarakat ataupun agama. Al-Qur'an memerintahkan setiap muslim dapat berlaku adil, bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa : 58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat*”. (An-Nisa : 58)

c. Kebebasan Berfikir

Dalam pandangan ummat islam, seorang muslim memiliki hak dan bahkan harus berfikir dan berpendapat. Pada kebanyakan ayat-ayat al quran yang menyeru manusia untuk berinteleksi, berfikir, berpendapat dan berkontemplasi tentang penciptaan semesta. Manusia dituntut dengan energi akal nya, untuk mengenal segala yang menguntungkan dan merugikan bagi dirinya.

Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Tipe-tipe yang menggambarkan dalam manajemen konvensional selalu memisahkan secara tegas antara satu tipe dan tipe lainnya. Seolah-olah jika manajer yang otokratis tidak demokratis, demikian sebaliknya, jika

manajer yang demokratis tidak otokratis. Dalam manajemen syariah, setiap orang yang memiliki sisi-sisi yang kadang kala menyatu di dalamnya. Oleh karena itu, ada beberapa tipe manajer yang baik, yaitu sebagai berikut:

- a. Ketegasan, manajer yang sangat di butuhkan saat ini adalah manajer yang mempunyai ketegasan dalam menentukan sikap.
- b. Musyawarah, manajer yang baik adalah manajer yang selalu bermusyawarah yang esensinya adalah saling tukar pendapat. Manajer yang baik manajer yang merespons pendapat-pendapat bawahan dan mendengarkan keluhan-keluhan mereka. Disamping terdapat ketegasan, terdapat pula kebiasaan bermusyawarah.
- c. Keterbukaan, manajer yang baik adalah manajer yang transparan dan kebijakan, bahwa juga menyangkut keuangan dan gizi serta penghasilan lainnya.
- d. Pemahaman yang mendalam terhadap tujuan organisasi. Visi dan misi dari organisasi harus dipahami benar oleh seorang manajer, sehingga organisasi itu dapat berjalan dengan baik.

Motivasi Kerja Perspektif Islam

Abdul hamid mursi menerangkan bahwasannya ada beberapa indikator motivasi dalam prespektif Islam sebagai berikut:

1) Motivasi fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Fungsi-fungsi fisiologi merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan goncangan atau ketidak

seimbangan. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

2) Motivasi menjaga diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan (An-Nahl : 112).

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ ءَامِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا
رَغَدًا مِّنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ
الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ ۝ ١١٢

Artinya: "Dan Allah SWT telah membuat suatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tentram, rezekinya datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat, tetapi penduduknya mengingkari nikmat-nikmat Allah SWT karena itu Allah SWT merasakan kepada mereka pakaian kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang selalu mereka perbuat" (An-Nahl : 112).

3) Motivasi menjaga kelangsungan jenis

Allah SWT menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan motivasi seksual memainkan peran penting yaitu menciptakan kesinambungan

keturunan, karakteristik pokok motivasi ini menunjuk kepada kemauan keras yang di tunjukan oleh seorang ketika menerapkan usahannya (Sopiah,2008:170). Dengan motivasi ini, terbentuklah keluarga yang pada akhirnya membentuk masyarakat dan bangsa, sehingga bumi menjadi makmur dan peradaban berkembang pesat.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

a. Motivasi iman

Tindakan dan pekerjaan manusia selalu didorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi itu ada bermacam-macam ada yang karena kepentingan kekayaan, ingin masyhur namanya dan lain sebagainya. Adapun dalam pandangan islam maka yang menjadi pendorong yang paling dan paling kuat untuk melakukan suatu amal perbuatan yang baik, aalah aqidah, iman yang terpateri dalam hati. Iman itulah yang membuat seorang muslim ikhlas, mau bekerja (beramal) keras bahkan rela berkorban. Iman itulah sebagai motivasi dan kekuatan penggerak yang paling kekar dalam pribadinya yang membuat dia tidak bisa diam dari kegiatan melakukan kegiatan kebajikan dan amal shaleh.

b. Motivasi Berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja (Sjafri, 2009:55).

Di dalam Al-Qur'an mengajurkan bekerja yakni dalam uraian berikut :

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

Artinya : “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberita-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105).

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Widodo, 2015:131)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron(1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakan (Wibowo, 2011:7).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Saran pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel independen (variabel bebas) yaitu gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam serta variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil berdasarkan teknik tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam hal ini penulis mengambil beberapa sampel dari karyawan yang menjadi responden. Untuk meneliti gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja Islam terhadap kinerja karyawan, penulis cukup mengambil sampel dari beberapa karyawan di BTN Syari'ah

Kantor Cabang Bogor, total responden sebanyak 30 orang responden.

Teknik Pengambilan Data

Untuk teknik pengambilan data, penulis menggunakan beberapa instrument dalam penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh peneliti terhadap suatu proses atau objek dengan tujuan untuk memahami pengetahuan dari sebuah fenomena/perilaku berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang diketahui sebelumnya (Hendri dan Devi, 2013:93). Jenis observasi yang digunakan penulis adalah observasi, yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung didalam artian peneliti observasi dapat dilakukan dengan terjun kelapangan penelitian. Maksud dari observasi ini adalah penelitian ingin melihat secara langsung bagaimana kegiatan atau aktivitas karyawan di Bank Tabungan Negara Syari'ah di Kantor Cabang Bogor, apakah secara procedural atau tidak.

2. Metode Kuesioner (angket)

Pada dasarnya Metode kuesioner (angket) ialah suatu daftar pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden (obyek penyelidikan) terdiri dari baris-baris kolom-kolom untuk diisi dengan jawaban yang ditanyakan, yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam hal laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Pertanyaan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternative jawaban yang telah disediakan. Setiap pertanyaan disertai

dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Angket yang digunakan berupa pilihan ganda, yang telah disediakan lima jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a. Responden yang memberikan jawaban "Sangat setuju" diberiskor 5
- b. Responden yang memberikan jawaban "Setuju" diberiskor 4
- c. Responden yang memberikan jawaban "Ragu-ragu" diberiskor 3
- d. Responden yang memberikan jawaban "Tidak setuju" diberiskor 2
- e. Responden yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" diberi skor 1 (Darnmawan, 2016:264)

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, dan sebagainya atau suatu teknik untuk mempelajari dan menganalisis bahan-bahan tertulis perusahaan atau sekolah. Metode ini dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber buku-buku, koran, majalah, *website* dan lain-lain.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dapat dikatakan linier berganda jika variasi perubahan yang akan diperkirakan dijelaskan oleh variasi penjelas (lebih dari satu perubahan penjelas). Artinya, terdapat beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat, dimana kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*), dengan gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam sebagai variabel bebas (*independent*).

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang

diamati pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Modelnya: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

Dimana,

Y : kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : gaya kepemimpinan islam

X_2 : Motivasi kerja islam

ε : Error

2. Uji Validitas

Salah satu persoalan yang penting dalam suatu penelitian ialah, perlu dilakukan pengujian apakah suatu instrumen (alat ukur) dalam pengambilan data untuk penelitian itu *valid* dan *reliable*. Instrumen pengambilan data bias berupa pertanyaan atau kuesioner. Oleh karenanya, sebelum instrumen itu digunakan maka terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas (Alhusain, 2013:335).

Tujuannya adalah agar data yang diambil benar-benar *valid*, yakni benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian, instrumen itu harus *reliable*, artinya "konstan" didalam pengambilan data. Jumlah responden dalam uji validitas ini adalah 30 responden dengan 18 variabel pertanyaan. Pengujian validitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 22 dengan metode Korelasi *Pearson*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor variabel dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan dari seluruh variabel. Hasil uji validitas dilihat pada hasil *output* SPSS pada tabel *Validitas Statistic*. Kaidah keputusan validitas yaitu, jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka tidak valid dan jika $r_{hitung} \geq r_{table}$ maka valid.

Penelitian ini memiliki nilai r_{table} pada uji validitas dengan derajat kebebasan ($df; n-2$) 28 dengan taraf kesalahan (α) 0.05% menunjukkan sebesar 0,361.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dengandemikian, masalah reliabilitas instrument berhubungan dengan masalah ketetapan hasil. Apabila terjadi perubahan hasil instrumen, maka perubahan tersebut tidak dianggap (Umar,2003:113). Menguji reliabilitas pada kuesioner penelitian ini menggunakan SPSS 22 dengan metode *Cronbach's Alfa*. Reliabilitas kurangdari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik.

4. Uji f (Simultan)

Uji f ini dilakukan untuk melihat pengaruh fariabel-fariabel independen secara keseluruhan terhadap variable dependen. apakah model regresi linear berganda yang dihasilkan tersebut signifikan atau tidak. Yang dimaksud positif yang signifikan di sini adalah bagaimana pengaruh seluruh variable independen tersebut secara bersama-sama terhadap variable dependen. Dalam hal ini, minimal harus ada satu variable bebas yang signifikan atau yang berpengaruh terhadap variable dependen.

Kriteria keputusan H_0 ditolak adalah jika nilai statistic f hitung $>$ f tabel, yang berarti bahwa minimal terdapat salah satu variable bebas yang mempengaruhi variable terikat. H_0 diterima jika f hitung $<$ f tabel, yang berarti bahwa variable bebas tidak mempengaruhi variable terikat, sehingga cukup bukti untuk menyatakan model tersebut tidak berarti.

5. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh variable independen secara

individu terhadap variable dependen dengan menganggap variable lain bersifat konstan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t table masing-masing variable jika dibandingkan dengan nilai t hitung. Jika t tabel $>$ t hitung berarti variable tersebut tidak signifikan, dan jika nilai t tabel $<$ t hitung hal ini mengindikasikan bahwa variable bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari jumlah keseluruhan responden di perusahaan KC BTN syari'ah Bogor ternyata responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan yaitu sebesar 62,5 % dan responden perempuan hanya 37,5% saja.

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa karyawan di perusahaan KC BTN Syari'ah Bogor yang menjadi responden paling banyak adalah berumur 20-30 tahun yaitu sebesar 57,5% sedangkan yang berusia 31-40 sebesar 35,0% dan yang berusia 41-50 hanya 7,5% saja.

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di perusahaan KC BTN Syari'ah Bogor yang menjadi responden paling banyak yaitu yang pendidikan terakhir Perguruan Tinggi (S1) sebesar 70%, kemudian diikuti pendidikan terakhir Diploma sebesar 22,5% dan untuk yang terakhir SMA hanya 7,5% saja.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan bantuan *program SPSS Versi 23.0 for windows*, yaitu dengan menggunakan Corrected Item Total Correlation. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item / pertanyaan dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya).

Berdasarkan uji validitas dengan tingkat signifikansi 0,05, $df = n-2$ atau $40-2 = 38$ diperoleh nilai r tabel yaitu 0,312. Maka dapat dikatakan semua item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, karena nilai r hitung masing-masing pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan reliable jika Croanbach’s Alpha > 0,60. Uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	18

Sumber: *Output data kuesioner yang diolah pada IBM SPSS Statistics*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Croanbach’s Alpha sebesar 0,836 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai Croanbach’s Alpha sebesar 0,836 lebih besar dari 0,60.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang dilakukan melalui analisis statistic dengan menggunakan *Software SPSS Versi 23.0 for windows*, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,046 + 0,269 X_1 + 0,298 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 11,046. Hal ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif yaitu 11,046.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan islam bernilai positif 0,269. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya

kepemimpinan islam sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,269. (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap).

- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja islam bernilai positif 0,298. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja islam sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,298. (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap).

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat diketahui hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari’ah Bogor.

Ha : gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari’ah Bogor.

Dari hasil output penelitian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu < 0,05 ($0,011 < 0,05$), maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwagaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari’ah Bogor.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari’ah Bogor.

Untuk mengetahui hasilnya dapat dilihat dari kolom (sig) didalam tabel dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.327	.026
Gaya Kepemimpinan Islam	1.888	.067
Motivasi Kerja Islam	2.033	.049

Sumber: *Output data kuesioner yang diolah pada IBM SPSS Statistics*

Keterangan :

- Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima
- Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak

Pengujian Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Islam (b₁)

Ho : gaya kepemimpinan islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari'ah Bogor.

Ha : gaya kepemimpinan islam secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari'ah Bogor.

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,067. Artinya $0,067 < 0,05$, maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan islam secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari'ah Bogor.

Pengujian Koefisien variabel Motivasi Kerja Kayawan (b₂)

Ho : motivasi kerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari'ah Bogor.

Ha : motivasi kerja islam secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KC BTN Syari'ah Bogor.

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,049. Artinya $0,049 < 0,05$, maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islam secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kc BTN Syari'ah Bogor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada bab akhir ini akan dibuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dan beberapa saran mengenai penelitian ini.

1. Secara umum hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam.
2. Persamaan regresi linear berganda yang didapatkan adalah $Y = 11,046 + 0,269 X_1 + 0,298 X_2$.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan islam terhadap Kinerja Karyawan Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1.888 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,067 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.033 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,049 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Pembahasan dalam penelitian ini, penulis hanya dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, maka disarankan BTN Syari'ah kantor cabang bogor memperhatikan indikator-indikator dari tiap-tiap variabel tersebut.
2. Berdasarkan persamaan regresi yang didapat, yaitu $Y = 11,046 + 0,269 X_1 + 0,298 X_2$. Kinerja Karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 11,046, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Maka disarankan bagi penulis lainnya agar memperhatikan variabel lain di luar gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan disarankan memperhatikan Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan-pimpinannya karena berdasarkan hasil yang di dapat Gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,269.
4. Perusahaan disarankan lebih memperhatikan variabel motivasi karena dari hasil yang di dapat dalam penelitian ini Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298.
5. Secara umum gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada BTN Syari'ah Kantor Cabang Bogor untuk itu disarankan perusahaan memberikan pelatihan khusus bagi para pimpinan-pimpinannya agar dalam memimpin perusahaan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan motivasi kepada bawahannya sehingga kinerja

karyawan, tujuan dan target BTN Syari'ah Kantor Cabang Bogor dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan, Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Fahmi, Irham, Manajemen Kepemimpinan-Bandung: Alfabeta Cv, 2012.
- Hafidhuiddin, Didin dan Tanjung, Hendri Manajemen Syariah, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Hamzah, Ja'cub, Etika Islami, Jakarta : C.V Publicita, 1997.
- Hasibuan, S.P Malayu, Manajemen, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Muchlas, Makmuri, Prilaku organisasi, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Priyatno, Duwi, Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS, Yogyakarta: Andi Offset, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003.
- RI, agama Departemen, Al-Qur'an dan terjemahannya, Jakarta: PT. Syamili Cipta Media, 2005.
- Sjafri, Tb, Bisnis Manajemen, Ipb Press : Juni 2009.
- Siagian, P Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Siregar, Syofian, Statistika Deskriptif untuk Penelitian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada cet ke-2, 2011.
- Sopiah, Prilaku Organisasi, Yogyakarta: C.V Andi, 2008.
- Tanjung, Hendri dan Devi, Abrista Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, Bekasi: Gramata Publishing, 2013.
- Tasmara, Toto, Etos Kerja Pribadi Muslim, Yogyakarta: Dana Bhakti

Prima Yasa, 1995.

Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta:
PT. RajaGrafindo, 2011.

Widodo, Eko Suparno, Manajemen
Pengembangan Sumber Daya
Manusia, Yogyakarta: Pustaka
Pelajar, 2015.