

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
SYARIAH BAROKAH CURUP**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Perbankan Syariah



OLEH

RUSITA
NIM. 16631119

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN CURUP
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
 FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

IAIN CURUP Jl. Dr. AIC Gani Rokat No. 106 Telp. (0219) 31 310-7003044 Fax (0219) 31010 Curup 80119
 Website/Facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: Fakultasyariah@iaicurup.ac.id

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada Yth

Bapak Rektor IAIN
 Curup

Di-

Curup

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi saudara:

Nama : Rusita

NIM : 16631119

Program Studi : Perbakan Syariah

Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam

Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Curup**

Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqshah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum. Wr.Wb.

Pembimbing I

Busra Febriyarni, S.Ag.M.Ag

NIP. 197402282000032003

Pembimbing II

M. Sholihin M.S.I

NIP. 198402182019031005

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rusita
NIM : 16631119
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 20 - 09 - 2021

Penulis



Rusita
NIM. 16631119



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN CURUP)
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jl. Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 kodepos 39119
Website/facebook: FakultasSyariahdanEkonomi Islam IAIN Curup. Email: fakultassyariah&ekonomislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 1056 /In.34/FS/PP.00.9/12/2021

Nama : **Rusita**
Nim : **16631119**
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**
Prodi : **Perbankan Syariah**
Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja
Karyawan pada Koperasi Syariah Barokah Curup**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup,
pada:

Hari/ Tanggal : **Kamis, 09 Desember 2021**

Pukul : **11.00-12.30 WIB.**

Tempat : **Ruang 2 Gedung Munaqasah Fakultas Syariah IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

Ketua

Noprizal M. Ag

NIP. 19771105 200901 1 007

Penguji I,

Dr. Muhammad Astan, SE., M. Pd,MM

NIP. 19780219 200604 1 008

Sekretaris

Mega Ilhamiwati, MA

NIP. 198610242019032007

Penguji II,

Ahmad Danu Svaputra, M.S.I

NIP. 198904242019031011



**Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam**

Dr. Yusufri, M. Ag.

NIP. 19780219 199803 1 007

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Curup*”. Tidak lupa pula Shalawat serta salam kita kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya, berkat beliau kita bisa berada pada zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang kita rasakan pada saat ini..

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan guna untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Curup. Dalam penelitian skripsi ini tak luput dari berbagai kesulitan, dan untuk itu penelitian menyadari bahwa dari penyajian dan penelitian skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Dalam penelitian skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dorongan moral, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak secara langsung.

Peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua yang senantiasa memberi kasih sayang, Ibuku tercinta Wagirah dan Bapakku tercinta Tahdi yang sellu berdo'a disetiap sujudmu dan berusaha dengan penuh kesabaran yang sangat besar dan tanpa mengenal lelah sedikit pun demi anak-anaknya. Kemudian peneliti juga tidak lupa mengucapka terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Bapak Khairul Umam Khudhori, M.E.I selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah IAIN Curup
4. Ibu Busra Febriyarni, S.Ag.M.Ag selaku pembimbing I, yang telah membimbing, memberikan saran dan masukan serta wawasan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak M. Sholihin M,S.I selaku pembimbing II, yang selama ini tak bosan-bosannya memberikan masukan, saran dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Noprizal, M.Ag selaku Pembimbing Akademik, yang selalu memberi masukan selama masa perkuliahan.
7. Segenap dosen dan karyawan IAIN Curup yang telah membantu masa perkuliahan penelitian.
8. Koperasi Syariah Barokah Curup yang telah memberikan izin penelitian
9. Teman-teman seperjuangan Prodi Perbankan Syariah angkatan 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas semu dukungan.
10. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu

Dalam penelitian ini peneliti juga sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun terutama dari para pembaca dan dari dosen pembimbing. Mungkin dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Atas kritik dan saran para pembaca dan dosen pembimbing, peneliti mengucapkan

terimakasih dan semoga dapat menjadi pembelajaran pada pembuatan karya-karya lainnya dimasa akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Curup, Agustus 2021



Rusita
NIM. 16631119

MOTTO

**“SENYUM MANISMU DIHADAPAN
SAUDARAMU ADALAH SEDEKAH” ☺**

-HR. Tirmidzi-

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji syukur selalu ku curahkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dan kelapangan pada ku, dengan segala kenikmatan sehat jasmani dan rohani. Dan yang telah menciptakan sejumlah pintu kebenaran dan kebahagiaan untuk selalu memberi keyakinan atas setiap usahaku untuk menyelesaikan karya tulis ini. Skripsi ini aku persembahkan untuk:

- Jantung hatiku, ayahanda Suparlan dan ibunda tercinta Sumilah, dengan penuh cinta serta kesabaran membesarkan dan memberikan arti kehidupan untukku. Semoga setiap doa dan lelah yang kalian usahakan untuk anak-anakmu bisa menjadi ladang pahala, terimakasih umak bapakku.
- Kakak tersayang, Mutarom dan kakak iparku Imam, Boimin dan Tata. Juga untuk ayukku, Sita, Yana, Yani, serta ayuk iparku Lia, terimakasih atas semua cinta dan dukungan kalian.
- Imamku Suprianto dan Anakku tersayang Azka Aulia., semoga keluarga kita senantiasa penuh keberkahan
- Untuk seluruh keluarga besarku yang telah memberikan dukungan.

Semoga Kita Selalu Dalam Lindungan Allah SWT, dimanapun kita berada dan diberikan kebahagiaan. Allahumma aamiin.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH BAROKAH CURUP

Oleh : Rusita (16631119)

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan atau koperasi didukung dengan gaya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, jika karyawan tidak termotivasi dengan baik maka kinerjanya dapat menurun. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.

Metodologi penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode analisa deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan koperasi syariah barokah curup yang berjumlah 9 karyawan., dan data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan jurnal, Jenis penelitian ini adalah asosiatif (*korelasional*) atau sering disebut dengan penelitian hubungan sebab akibat (*kausal korelatif*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,130 lebih besar dari t table sebesar 2,365 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup penelitian ini memanifestasikan model $Y = 13,889 + 1,167 X$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup, serta memiliki koefisien determinasi R senilai 0,764 dan nilai R square sebesar 0,583 yang memiliki arti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 58,3 % sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: *Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Koperasi Syariah*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Hipotesis.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	4
F. Manfaat Penelitian.....	4
G. Kajian Literatur	6
H. Definisi Operaional	7
I. Metode Penelitian.....	9
BAB II. TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	18
A. Pengaruh	18
B. Teori Gaya Kepemimpinan	19
C. Motivasi Kerja.....	32

D. Kerangka Berpikir	38
BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	39
A. Demografi Objek Penelitian	39
B. Demografi Responden	46
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Analisis dan Pembahasan	60
BAB V. PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penelitian Relevan	6
Tabel 1.2	Skor Pengukuran dengan Skala <i>Likert</i>	16
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3	Descriptive Statistics	50
Tabel 4.4	Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	51
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Y)	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Linear Sederhana	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	38
Gambar 3.1	Struktur Kepengurusan Koperasi Syariah Barokah	46
Gambar 3.2	Profil Responden	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidak lah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.¹

Pada saat memimpin suatu perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki dimensi kepemimpinan yang diyakini kebenarannya dan dapat dijadikan landasan bekerja sehari-hari, yaitu dimensi kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Istilah hubungan manusiawi menyatakan bahwa manusia atau karyawan diperlakukan dengan baik, adanya tenggang rasa, kesejahteraan karyawan diperhatikan dan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga karyawan akan merasa sangat puas, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

¹ Yayan Alfian Nugraha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT General Finance Cabang Serang," *Jurnal Ilmiah Revenue* 2, no. 2 (2016).

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan disini adalah harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya. Menurut Victor H Vroom (teori harapan) dalam Robbins menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi motivasi kerja karyawan menurut Robbins adalah perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Robert House dalam Robbins mengenali empat perilaku pemimpin, yaitu yang berkarakter direktif, berkarakter suportif, berkarakter partisipatif, dan berorientasi prestasi. Tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya.²

Koperasi mengandung makna “kerja sama”. Koperasi (*cooperative*) bersumber dari kata *co-operation* yang artinya “kerja sama”. Koperasi berkenaan dengan manusia sebagai individu dan dengan kehidupannya dalam masyarakat. Manusia tidak dapat melakukan kerja sama sebagai satu unit, dia memerlukan orang lain dalam suatu kerangka kerja sosial.³

² Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Faisal Riza, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 1, no. 1 (2013): 105.

³ Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, *Koperasi: Teori dan Praktik* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2001), 13.

Dari uraian diatas peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala Koperasi Syariah Barokah Curup terhadap motivasi karyawannya dan berapa besarnya pengaruh tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah”**.

B. Batasan Masalah

Dari pemaparan kontekstual di atas, guna mencapai sasaran peneliti dan menghindari luasnya pokok bahasan, maka batasan masalah pada penelitian ini yaitu: pertama, penelitian dilakukan di Koperasi Syariah Barokah Curup. Kedua, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Ketiga, karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sekretaris, bendahara, dan karyawan laundry. Keempat, penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan Ketua Koperasi Syariah Barokah Curup.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup?
2. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup?

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah dan akan diterima jika benar, penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penelitian terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, maka hipotesisnya:

Ha : Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.
2. Untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan pembahasan materi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan dan pembangunan ilmu pengetahuan. Khususnya tentang kepemimpinan terhadap motivasi kerja

karyawan yang bekerja di lembaga syariah yaitu di Koperasi Syariah Barokah Curup. Serta menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melaksanakan kajian di penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi kalangan akademisi dalam menambah wawasan pengetahuan mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di koperasi syariah, selain itu dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai dasar pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan dalam masalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai alat untuk memperdalam pengetahuan peneliti di bidang pengaruh dari pengetahuan mahasiswa tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup

b. Bagi Mahasiswa

Memberikan gambaran tentang pembuatan skripsi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.

G. Kajian Literatur

Sebagai bahan pertimbangan, peneliti memutuskan untuk menggunakan kajian literatur sebagai referensi untuk menyelesaikan penelitian ini. Kajian literatur memungkinkan peneliti dengan mudah mengidentifikasi langkah-langkah sistematis dalam penelitian dan pengembangan, baik secara teoritis maupun konseptual. Penelusuran kajian yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 1.1. Penelitian Relevan

Nama Peneliti	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
Yayan Alfian Nugraha (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt General Finance Cabang Serang	Metode Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, hal itu dapat dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,895.
Mahir Pradana (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Di Ganesha Operation, Bandung	Kualitatif dan kuantitatif	Hasil perhitungan secara statistic dengan alat bantu software SPSS 12 for windows menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 38,8 % terhadap motivasi kerja karyawan kantor pusat Genesha Operation.
Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Faisal Riza (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia	<i>Explanotori research</i>	Terdapat pengaruh secara parsial dari masing-masing variable bebas terhadap variable tetap yang dibuktikan dengan untuk variable gaya kepemimpinan direktif bahwa berpengaruh signifikan terhadap variable motivasi kerja karyawan.

Pers)

Perbedaan yang mendasar antara skripsi di atas dengan penelitian yang akan diteliti yaitu penelitian ini hanya menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Barokah Curup, sedangkan pada penelitian terdahulu menganalisa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawannya. perbedaan lainnya terletak pada lokasi, objek, serta waktu penelitian, serta metode penelitian yang berbeda pula yaitu menggunakan metode sampel jenuh.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan definisi dari judul penelitian tersebut, diantaranya:

1. Pengaruh

KBBI mengartikan kata pengaruh sebagai daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁴

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Dalam hal ini pengaruh lebih condong ke dalam

⁴ Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, "KBBI Daring," 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengaruh>.

sesuatu yang dapat membawa perubahan pada diri seseorang atau lebih tepatnya pada karyawan, untuk menuju arah yang lebih positif. Bila pengaruh ini adalah pengaruh yang positif, maka seseorang akan berubah menjadi lebih baik dan memiliki visi misi jauh kedepan. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang memberikan dampak atau mempengaruhi motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup menjadi yang lebih baik dari sebelumnya.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2008), gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yg elok, gerak gerik yang bernilai bagus, kekuatan, kesanggupan berbuat baik. Anoraga (dalam Sutrisno 2010) serta Hartanto (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.⁵

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan didalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan membentuk perilaku sehingga tercapai tujuan.maka dari itu gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam

⁵ Ryani Dhyani Parashakti, Dede Irfan Setiawan, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang," *Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat* VOL 10 (Januari 2019): 71.

sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik.⁶

I. Metode Penelitian

Untuk melengkapi peneliti penelitian ini dengan tujuan agar dapat lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka metode penelitian yang digunakan antara lain:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif (*korelasional*) atau sering disebut dengan penelitian hubungan sebab akibat (*kausal korelatif*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisa deskriptif. Metode ini digunakan karena dapat menganalisa fenomena yang terjadi untuk mendapatkan data yang diubah menjadi angka-angka yang kemudian diolah dengan teknik statistik menggunakan aplikasi SPSS versi 20.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Koperasi Syariah Barokah Curup yang terletak di Jln. Iskandar Ong No. 68, Kelurahan Timbol rejo, Curup.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

⁶ Nurjaya, Arifah Mukhtar, A. Nur Achsanuddin UA, "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *Univrsitas Muhammadiyah Makassar, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 02 (2020): 36.

Populasi (N) adalah keseluruhan dari karakter atau unit hasil pengukuran yang menjadi bahan penelitian, atau semua individu atau objek yang menjadi bahan penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup sebanyak 9 orang yang bernama umi, ade fitri, roni, listiana, rahmat, aditiya, sri, fera, meliana.

b. Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi.⁷ Menurut Sugiyono teknik sampel digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, dimana pengambilan sampel tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling ini meliputi: sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh dan *snowball*.” Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh yang terdapat di *non-probability sampling*.

Menurut Sugiyono, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 30 orang) atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan

⁷ Sugiyono, *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 27.

kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, dari penjelasan teknik sampel diatas peneliti tidak menentukan jumlah sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

4. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji bahwa suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat benar-benar mengukur apa yang akan diukur atau untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah valid atau tidak untuk digunakan dalam penelitian. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki keefektifan yang rendah.⁸ Uji validitas dilakukan untuk setiap butir soal. Rumus yang akan digunakan peneliti dalam pengujian ini adalah rumus korelasi *Pearson Product Moment*:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi

$\sum x$: Total nilai item X

$\sum y$: Total nilai item Y

⁸ Riduwan, *Metode & Teknik Menuysun Proposal Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 73.

N : Jumlah responden

Teknik pengambilan keputusan dengan ketentuan, jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikansi $r\text{-tabel}$ sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $(N-2)$, maka data kuesioner dapat dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya.⁹

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xy} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah, jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,70$ maka data dapat dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dikarekanakan instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus yang digunakan adalah rumus *Alpha Cronbach* adalah seperti berikut:

$$R = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta^2}{\delta t^2} \right]$$

Keterangan:

R : Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*)

K : Jumlah pertanyaan

⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah)* (Jakarta: Kencana, 2011), 169.

$\Sigma\delta^2$: Jumlah varians skor pernyataan/ pertanyaan

δt^2 : Total varians

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, hipotesis harus terlebih dahulu diuji dalam uji asumsi klasik agar data sampel yang diolah dapat mewakili populasi secara akurat. Uji asumsi klasik yang digunakan oleh peneliti ialah Uji Normalitas.

Uji normalitas adalah uji yang dipakai untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.¹⁰ Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka dikatakan berdistribusi normal.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya maka perlu dilakukan analisis regresi linear sederhana. Regresi yang berarti peramalan, penaksiran, atau pendugaan pertama kali diperkenalkan pada tahun 1877 oleh Sir Francis Galton.

¹⁰ Albert Kurniawan, *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 156.

Analisis ini bertujuan untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak ($Y = a + bX$).¹¹

2) Uji Determinasi

Pada dasarnya, koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki daya penjas yang terbatas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi mempunyai nilai antara nol dan satu. Nilai determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas mampu dalam menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.¹² Rumus uji determinasi adalah $Kd = R^2 \times 100\%$

5. Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini peneliti memperoleh data

¹¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007).

¹² Gilang Rizky Amijaya, "Pengaruh Persepsi Teknologi Informasi, Kemudahan, Resiko, dan Fitur Layanan Terhadap Minat Ulang Nasabah Bank dalam Menggunakan Internet Banking (Studi Pada Nasabah Bank BCA)," Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010, 36.

dari hasil penyebaran angket (kuesioner) dan juga data asli Lembaga Keuangan Koperasi Syariah Barokah Curup.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer seperti buku, situs web, artikel, jurnal dan literatur terkait yang memperkuat hasil penelitian.

6. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik sebagai berikut:

a. Kuisisioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sehingga memperoleh informasi-informasi yang relevan mengenai variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini.¹³ Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yaitu karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup, sebanyak 9 orang.

Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, angket tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

¹³ Sugiyono, *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.

Tipe skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Pertanyaan atau pernyataan akan dijawab oleh responden berbentuk skala *Likert* yang mempunyai gradasi dari sangat positif dan sangat negatif.

Tabel 1.2. Skor Pengukuran dengan Skala *Likert*

ALTERNATIF JAWABAN		SKOR	
Sangat Setuju	SS	5	5
Setuju	S	4	4
Netral	N	3	3
Tidak Setuju	TS	2	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1	1

Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kuesioner atau angket, dimana masing-masing variabel memiliki 10 pernyataan yang didasari pada indikator berikut:

- 1) Indikator Gaya Kepemimpinan:
 - a) Pengambilan Keputusan
 - b) Kemampuan Memotivasi
 - c) Kemampuan Komunikasi
 - d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 2) Indikator Motivasi:
 - a) Tanggung Jawab
 - b) Keterampilan
 - c) Kerelaan
 - d) Prestasi

e) Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dan tersaji dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen membuat hasil dari wawancara atau observasi akan lebih dipercaya atau kredibel.¹⁴ Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data langsung dari lokasi penelitian, seperti data jumlah anggota, jumlah simpanan, daftar inventaris dan sebagainya.

7. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis analisis kuantitatif-deskriptif yang diolah dengan aplikasi SPSS 20. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan analisis deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹⁵

¹⁴ Sugiyono.

¹⁵ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Bisnis* (Bandung: IKAPI, 2004), 169.

BAB II

TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Pengaruh

Pengaruh adalah keadaan dimana terdapat hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara sesuatu yang memengaruhi dengan apa yang di pengaruhi yang kemudian dihubungkan dan kemudian dicari ada atau tidak hal yang menghubungkannya.

Menurut Hugiono dan poewantana “pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek”, sedangkan menurut Badudu dan zain “pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain”. Sedangkan Louis Gottschalk mendefinisikan pengaruh sebagai suatu efek yang tegar dan membentuk terhadap pikiran dan perilaku manusia baik sendiri-sendiri maupun kolektif¹⁶.

Jenis- jenis pengaruh menurut para ahli

1. Pengaruh positif

Pengaruh positif yaitu pengaruh yang bisa membuat seseorang bisa melakukan sesuatu yang baik.

¹⁶ Fiqi Agustiansyah, “Pengaruh Pemberitaan Kasus Pengaturan Skor Liga Indonesia di Tempo Co Terhadap Minat Warga Sekolah Sepak Bola Di Kelurahan Pondok Pinang,” *Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2019, 11.

2. Pengaruh negatif

Pengaruh negatif adalah pengaruh yang mengajak seseorang untuk berbuat kejelekan.¹⁷

B. Teori Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian

George R Terry memberikan pengertian kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Selanjutnya, Charles J. Keating mengatakan kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Richard L. Daft mengemukakan, kepemimpinan merupakan penggunaan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk tujuan organisasi. Sementara John R. Schermerhorn menuliskan kepemimpinan merupakan proses memberikan inspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas yang penting.

Dari beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, peneliti mencoba memberi penekanan penting dari definisi pemimpin, yaitu: seseorang yang menduduki posisi formal dalam suatu organisasi atau negara memiliki peran, tanggung jawab dan kewenangan (kekuasaan) terhadap organisasi atau negara yang dipimpinnya; serta mengarahkan sumber daya-sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan

¹⁷ eko, "Definisi Pengaruh Menurut Para Ahli," *literasi Informasi*, 2018, <http://www.literasiinformasi.com/2018/01/definisi-pengaruh-menurut-para-ahli.html>.

yang diinginkan bersama. Dalam mencapai tujuan tersebut pemimpin harus bekerja sama dengan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan (produksi), baik itu dalam bentuk barang maupun jasa.

Banyak para kalangan akademisi dan para ahli yang telah menyarankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan. Pengetahuan tentang teori kepemimpinan telah berkembang sangat cepat pada beberapa dekade terakhir ini. Penelitian-penelitian dan pengembangan teori-teori kepemimpinan yang terbaru telah dikemas oleh banyak peneliti dalam bentuk buku-buku. Sehingga memudahkan siapapun untuk mempelajari teori-teori kepemimpinan.¹⁸

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Pola-pola itu timbul pada diri dari orang-orang pada waktu orang mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang itu (Hersey dan Blanchard, 1991). Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengarahkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang digunakan para pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi

¹⁸ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 1 ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

yang dihadapinya dan pengalamannya. Gaya tersebut tidak ada yang bersifat tetap namun hanya bersifat sementara, sehingga kadang sangat sulit dinilai seseorang pemimpin tersebut menggunakan salah satu gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang sering mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian yang bersifat alamiah dan tumbuh sejak lahir, akan membawa sifat kepribadian tersendiri dari seorang pemimpin itu sendiri. Perusahaan tersebut membutuhkan proses dan jangka waktu yang cukup lama.

Dalam ilmu kepemimpinan saat ini, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum, yaitu; Otokratis/Diktatorial (*autocratic*), Militeristik (*militarisme*) Paternalistik, partisipasif (*participative*), Laissez, bebas-kendali (*free-rein*), Karismatis (*Charismatic*) Demokratis (*democratic*). Lebih lanjut, peneliti akan menjelaskan masing-masing dari gaya kepemimpinan tersebut.¹⁹

a. Kepemimpinan Otokratis/Diktorial (*autocratic*)

Devis dan Newstrom (1991) mendefinisikan pemimpin *autokratik* yaitu memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Manfaat dari pemimpin *autokratis* adalah bahwa gaya ini sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi

¹⁹ Tambunan.

para pegawai. Kelemahan gaya ini yang utama adalah bahwa orang-orang tidak menyukainya, terutama apabila mencapai suatu titik yang menimbulkan rasa takut dan keputusan. Stoner pemimpin yang otokratis menganggap bahwa organisasi adalah miliknya sendiri, mendahulukan tujuan pribadi dari pada tujuan organisasi, karyawan dianggap hanya sebagai alat untuk menjalankan organisasinya. Pemimpin tipe ini tidak suka menerima kritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang-orang yang didalam maupun di luar organisasi. Pemimpin otokratis memiliki sifat egois yang tinggi, sehingga menyebabkan dia memiliki kekuasaan yang mutlak dalam kehidupan organisasi.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin otoriter selalu bersikap keras kepada bawahan, menurut bawahan untuk disiplin dan taat sesuai pelaturannya, serta menggunakan pendekatan kepada bawahan bersikap memaksa dan menghukum. Dengan adanya pemimpin yang otoriter dalam suatu organisasi, maka tujuan untuk mensejahterahkan karyawan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan tidaklah mungkin dapat terjadi. Bagi organisasi maupun Negara yang memiliki pemimpin otoriter kurang disukai karyawan ataupun masyarakat dari suatu Negara. Tipe pemimpin otoriter bukan tipe pemimpin yang ideal dan efektif bagi kelangsungan hidup organisasi ataupun Negara. Jadi, pemimpin autokratis merupakan

pemimpin yang berorientasi pada kepentingan dan kekuasaan dari pemimpin itu sendiri.

b. Kepemimpinan Militeristis (*militerisme leadership*)

Kepemimpinan ini banyak dijumpai pada organisasi-organisasi militer atau organisasi sistem komando. Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin militeristis adalah pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya bangga (bahkan timbul rasa angkuh) akan pangkat, jabatan serta kekuasaan yang dimilikinya, mengkaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dan mengarahkan bawahannya, memandang para bawahannya merupakan sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya, suka kepada formalitas yang berlebihan dan upacara-upacara resmi untuk berbagai kegiatan memiliki rasa solidaritas kepada kelompok/komunitasnya. Pemimpin ini sering melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya kepada pejabat yang di bawahnya atau kepada para bawahannya.

Dalam hal pengambilan keputusan, pemimpin militeristis dapat melibatkan bawahannya hanya pada situasi tertentu, namun keputusan-keputusan yang bersifat strategis atau penting hanya melibatkan para pejabat yang setingkat (sama level) atau setingkat lebih tinggi dari pemimpin tersebut.

c. Kepemimpinan Paternalistik (*paternalistic leadership*)

Pemimpin ini menganggap bahwa mulai peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, dimana pemimpin tersebut diharapkan menjadi “bapak” bagi para pengikutnya, sehingga pemimpin tersebut menjadi tempat untuk bersandar, berlindung, bertanya serta untuk memperoleh nasehat/petunjuk dan memberikan kepedulian terhadap kebutuhan para pengikutnya. Pemimpin *paternalistic* lebih mengutamakan kepentingan bersama, sehingga semua bawahannya akan diperhatikan secara merata dan diperlakukan seadil mungkin. Pemimpin dalam berhubungan para bawahannya bersifat informal, di mana tidak memiliki batasan tertentu antara pemimpin dan bawahannya. Hubungan yang bersifat informal ini dilandasi oleh pandangan pemimpin bahwa para bawahannya belum dewasa dalam cara berfikir dan berperilaku sehingga diperlukan pembimbingan dan pengarahan secara berkelanjutan dari pemimpinnya. Akibat dari pemimpin menganggap bawahannya belum dewasa, maka para bawahannya tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan memberikan pendapat. Para bawahannya juga tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kreatifitas nya. Para bawahan yang memiliki ketergantungan dan harapan yang tinggi terhadap pemimpinnya, maka pemimpin itu sendiri merasa lebih tahu akan segala sesuatunya.

Kepemimpinan *paternalistik* lebih menonjolkan keberadaan dari pemimpin itu sendiri sebagai pelindung, pengayom, penasehat,

pengajar, atau pembimbing bagi para bawahannya. Kepemimpinan *paternalistik* masih banyak terdapat di lingkungan masyarakat tradisional, misalnya pemimpin-pemimpin untuk suku tertentu yang berada di daerah terpencil yang masih memegang teguh kebiasaan tradisi atau adat istiadat. Pemimpin ini terpilih karena para pengikutnya menilai pemimpin tersebut adalah orang yang di-tua-kan, dihormati, diangkat berdasarkan golongan/kasta, dan/atau berdasarkan keturunan dari seorang pemimpin suku, sehingga tongkat estafet kepemimpinannya dilanjutkan oleh keluarganya.²⁰

d. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*)

Davis dan Newstrom, mendefinisikan pemimpin *partisipatif* yaitu pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai suatu unit sosial. Para pegawai memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Inti dari kepemimpinan *partisipatif* adalah kepemimpinan yang berusaha untuk melibatkan, mengikutsertakan, memberdayakan semua anggota organisasi didalam mendukung peran dan tanggung jawab seorang pemimpin.

Pemimpin partisipatif beranggapan bahwa dia bisa sukses dalam memimpin, bila melibatkan dan didukung oleh para anggota atau pengikutnya. Oleh karenanya, pemimpin yang partisipatif akan terus

²⁰ Tambunan.

melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut.

e. Kepemimpinan *Laissez faire*

Robbins dan Coulter, menuliskan bahwa gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai. Pemimpin yang *Laissez faire* beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas dan tanggung jawab para anggota organisasi. Pemimpin tidak selalu memberi perintah yang sedetlnya kepada bawahannya, sebab bawahannya dianggap sudah dewasa dan mampu menjalankan tugasnya sesuai tuntutan, tujuan dan saran organisasi. Nilai hubungan antara atasan dan bawahan yang selalu dianut pemimpin *Laissez faire* adalah nilai yang didasarkan kepada saling mempercayai.

Dengan nilai ini membuat pemimpin yang *Laissez faire* beranggapan bahwa anggotanya akan selalu taat kepada peraturan-peraturan organisasi, bawahan tidak perlu diawasi seketat mungkin dalam kesehariannya bekerja, dan memperlakukan bawahan sebagai rekan sekerja (tim kerja yang solid). Pemimpin *Laissez faire* juga kurang dalam menyusun struktur dan mengevaluasi tugas para bawahannya. Pemimpin ini lebih merasa nyaman dalam hal pendelegasian wewenang kepada bawahannya, pengambilan keputusan diserahkan kepada karyawan yang dianggap lebih mampu dan

dipercayai, serta tindakan untuk inovatif akan tugas-tugas diserahkan kepada para bawahan.

f. Kepemimpinan Bebas-Kendali (*free-rein leadership*)

Davis dan Newsstrom, mendefinidikan pemimpin bebas kendali yaitu pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Anggota kelompok melatih dan menyediakan motivasi bagi diri mereka sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil, serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri. Jenis kepemimpinan seperti ini kurang efektif didalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.

g. Karismatis (*charismatic*)

Tidak semua literature-literatur yang ada dari pendapat para pakar kepemimpinan dan manajemen berhasil mengungkapkan penyebab seorang pemimpin memiliki kriteria *charisma*. Inti dari literature tersebut hanya bisa diungkapkan, bahwa pemimpin yang berkarisma memiliki daya karisma memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlahnya cukup banyak. Daya tarik tersebut tidak bisa diukur dari sudut apapun baik itu dari segi kemapanan, fisik tubuh, usia yang matang, pengetahuan atau apapun yang bisa dinilai dari pemimpin. Griffin

mengartikan karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan.

Kepemimpinan karisma adalah konsep yang mengasumsikan bahwa karisma adalah suatu karakteristik individual dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan. Pertama kali yang memperkenalkan teori kepemimpinan karismatis adalah Robert House pada tahun 1977. Teorinya menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin yang karismatis cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, keyakinan-keyakinan dan cita-cita yang kuat, serta kebutuhan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain. Mereka juga cenderung mengomunikasikan ekspektasi-ekspektasi tinggi, menyangkut kinerja bawahan dan menampakkan keyakinan pada bawahan.

h. Demokratis (*democratis leadership*)

Robbins dan Coulter menyebutkan bahwa pemimpin bergaya demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Tipe kepemimpinan demokratis beranggapan bahwa manusia adalah makhluk sempurna dan termulia di dunia, sehingga para anggota organisasi perlu ditempatkan sebagai asset sumber daya organisasi yang

harus diperhatikan, dijaga, diberdayakan, disejahterakan, dilindungi serta diangkat harkat dan martabatnya.

Pemimpin demokratis akan menjalankan tugas, peran dan tanggung jawab dengan baik sebagai pemimpi. Pemimpin demokratis akan menyusun struktur, hirarki dan jenjang karir yang jelas bagi para anggota organisasinya. Di samping itu, pemimpin akan membangun fasilitas, sarana dan prasarana yang baik guna mendukung pelaksanaan pekerjaan. Rencana, visi, misi, tujuan, sasaran, ketentuan-ketentuan, dan nilai-nilai organisasi disusun dan disampaikan dengan baik oleh pemimpin untuk memudahkan dalam menjalani kehidupan organisasi. Dessler menjelaskan visi sebagai pernyataan umum tentang tujuan yang direncanakan yang merupakan sumber perasaan emosional anggota organisasi, sementara misi adalah mengomunikasikan siapa perusahaan tersebut, apa yang dilakukan dan di mana dia dapat memimpin.

3. Etika Kepemimpinan

Etika berasal dari bahasa Yunani, yang diambil dari kata "*ethos*" dan bila diterjemahkan berarti norma, perilaku, moral, atau karakter. Etika dikaitkan dengan pedoman perilaku atau norma-norma tata hubungan antar sesama individu. Northouse menyebutkan etika terkait dengan jenis nilai dan moral yang dianggap tepat atau dihargai individu atau masyarakat. Etika juga terkait dengan *integritas* individu dan motivasi mereka. Mathis dan Jackson berpendapat bahwa etika berhubungan dengan apa yang seharusnya

dilakukan. *Robbins* dan *Coulter* menyatakan bahwa etika adalah pelaturan dan prinsip yang mendefinisikan tindakan benar dan salah.

Northouse menuliskan bahwa terkait dengan kepemimpinan, etika ada kaitannya dengan apa yang dilakukan pemimpin dan siapakah pemimpin itu. Hal itu terkait dengan karakter perilaku dan integritas pemimpin. Lebih lanjut *Northouse* menyebutkan beberapa prinsip kepemimpinan yang etis, yaitu:

- a. Menghargai orang lain
- b. Melayani orang lain
- c. Adil dan Objektif
- d. Jujur
- e. Membangun komunitas

Kepemimpinan di definisikan sebagai suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa etika kepemimpinan merupakan standar perilaku yang mengarahkan seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Etika kepemimpinan berkaitan dengan nilai dan moral dari seorang pemimpin dalam menjalin hubungan antar sesama manusia. Etika kepemimpinan menunjukkan sikap dan perilaku pemimpin terhadap organisasi, bawahan atau pengikutnya dan para pihak yang terkait.²¹

4. Kriteria Keberhasilan Kepemimpinan

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya diukur dari *produktivitas* dan *efektivitas* pelaksanaan tugas-tugas yang yang dibebankan para dirinya.

²¹ Tambunan.

Bila produktifitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedang apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya dinilai tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai petunjuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi, ialah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya hasil-hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi (aspek ekonomis dan teknis)
- b. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi:
 - 1) Pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana dan waktu yang makin ekonomis dan efisien
 - 2) *The right man in the right place*, dengan *delegation of authority* / pendelegasian wewenang yang luas
 - 3) Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ada integrasi dari semua bagian
 - 4) Target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi, sesuai dengan ketentuan jadwal waktu
 - 5) Organisasi dengan cepat dan tepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi (masyarakat, situasi dan kondisi sosial politik dan ekonomis).
- c. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusia atau aspek sosial yang lebih *human* sifatnya antara lain berupa:

- 1) Terdapat iklim *psikis* yang mantap, sehingga orang merasa aman dan senang bekerja
- 2) Ada disiplin kerja, disiplin diri, rasa tanggung jawab, dan moral yang tinggi dalam organisasi
- 3) Terdapat suasana saling mempercayai, kerja sama kooperatif, dan etik kerja yang tinggi
- 4) Komunikasi formal dan informal yang lancar dan akrab
- 5) Ada kegairahan kerja dan loyalitas tinggi terhadap organisasi
- 6) Tidak banyak terdapat penyelewengan dalam organisasi
- 7) Ada jaminan-jaminan sosial yang memuaskan.²²

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

²² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).

Winardi mengemukakan bahwa “istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)” . Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan Ishak dan Hendri mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.²³

2. Konsep Motivasi

Konsep motivasi yang dijelaskan oleh suwanto adalah sebagai berikut:

a. Model Tradisional

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan system insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.

b. Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Pegawai di motivasi oleh banyak factor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

3. Jenis-jenis Motivasi

²³ Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, t.t., 3.

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intristik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya misalnya kegiatan belajar, maka yang dimaksud dengan motivasi intristik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung didalam perbuatan belajar itu sendiri.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstristik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktifitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

4. Teori-teori Motivasi

a. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:²⁴

- 1) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- 2) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya). psikologis

²⁴ Widayat Prihartanta, “Teori-Teori Motivasi,” *Jurnal Adabiya* 1, no. 83, 2015.

yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

b. Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu:

1) Faktor Higiene

Memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik)

2) Faktor Motivator

Memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik)²⁵

c. Teori Motivasi Douglas McGregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori y (positif), Menurut teori x terdapat empat pengandaian yang dipegang manajer, diantaranya:

1) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja

2) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan

²⁵ Widayat Prihartanta.

- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja

d. Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan)

Teori dari Vroom tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- 3) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan

e. Teori Motivasi *Achievement* Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

2) Kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *social need*-nya Maslow (*need for affiliation*)

3) Kebutuhan untuk mengatur (*need for power*)

f. Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori ERG)

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori *maslow*. Disini *Alfeder* mngemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu kewaktu dan dari situasi ke situasi.

g. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

1) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian

2) Tujuan-tujuan mengatur upaya

3) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi

4) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.²⁶

D. Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan

²⁶ Widayat Prihartanta.

untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran pada suatu penelitian

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah

Dari kerangka pikir pada gambar 2.1, peneliti mencari sintesa tentang adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, kemudian disusun dari teori-teori yang telah dideskripsikan, kemudian dianalisis secara sistematis juga kritis agar bisa menghasilkan penelitian yang akurat.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Demografi Objek Penelitian

1. Sejarah Koperasi Syariah Barokah Curup

Pada saat ini masyarakat yang berada ditingkat ekonomi menengah kebawah merasa kesulitan dalam menghadapi himpitan ekonomi, ditambah dengan adanya kebijakan pemerintah untuk menaikkan harga bahan bakar minyak dan diikuti oleh naiknya harga bahan pokok. Maka dengan keadaan yang seperti ini tak ubahnya debu musim kemarau para lintah darat dan koperasi konvensional makin cepat berkembang. Masyarakat tak punya pilihan lain, koperasi keliling bahkan para rentenir seolah menjadi pahlawan yang menawarkan bantuan dengan harapan bisa meringankan beban masyarakat. Tetapi tanpa disadari masyarakat sedang menambah beban kesulitan yang akan mendera kehidupannya nanti ketika tidak sanggup lagi menanggung cekikan sang lintah darat. Maka dari itu perlu dihadirkan sebuah lembaga yang dapat membantu meringankan beban masyarakat tersebut melalui koperasi yang berasaskan prinsip syariah.²⁷

Namun demikian tidaklah mudah untuk menegakkan koperasi berbasis syariah secara instan dan langsung jadi. Perlu perjuangan dan kesabaran sedikit demi sedikit untuk meyakinkan dan mengubah paradigma masyarakat tentang koperasi. Oleh karena itu, berdasarkan pemikiran untuk melakukan sesuatu hal yang bermanfaat bagi masyarakat dan berupaya

²⁷ Koperasi Syariah Barokah, *Profil Koperasi Syariah Barokah Curup* (Curup, t.t.).

meninggalkan praktek-praktek riba yang berkembang di masyarakat, maka pada hari Kamis tanggal 20 Mei 2004 pukul 09.30 di Aula SMKN 2 Curup, di dirikanlah Koperasi Syariah Barokah yang dihadiri oleh 24 orang anggota. Koperasi Syariah Barokah didirikan dengan akta notaris Nomor: 05/BH/DK/KEP/2005. Bermodal Rp. 888.500,- (Delapan Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Rupiah) dari hasil swadaya anggota. Susunan kepanitian awal diketuai oleh Agusari Amintasa, SE dengan sekretaris oleh Beni Azwar dan bendahara oleh Wirda.²⁸

2. Landasan, Asas, dan Prinsip Koperasi Syariah Barokah Curup

Koperasi Syari'ah Barokah Curup berlandaskan pada syari'at agama Islam (Al-qur'an dan sunnah) dengan dijiwai semangat saling tolong menolong (Ta'awun) dan saling menguatkan (Takaful), Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 serta berdasarkan atas asas kekeluargaan. Dalam melaksanakan kegiatannya, Koperasi Syari'ah Barokah Curup menggunakan prinsip-prinsip yaitu:

- a. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka
- b. Pengelolaan dilakukan secara demokrasi sesuai dengan sistem ekonomi Islam.
- c. Pembagian SHU (Sisa Hasil Usaha) dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota.
- d. Pemberian bagi hasil terhadap modal.
- e. Kemandirian

²⁸ Koperasi Syariah Barokah.

- f. Pendidikan perekonomian dan ekonomi Islam bagi anggota.
 - g. Kerjasama antar Koperasi dan Badan Unit lain yang memungkinkan
3. Visi dan Misi Koperasi Syariah Barokah Curup

Visi dan misi dari Koperasi Syari'ah Barokah Curup adalah memajukan kesejahteraan anggota dengan melakukan kegiatan dan pelayanan usaha untuk memenuhi kebutuhan anggota/calon anggota.

4. Sumber-sumber Permodalan Koperasi Syariah Barokah

a. Modal Sendiri

Modal pertama bersumber dari modal sendiri yang mana seluruh dananya diperoleh dari simpanan wajib dan simpanan pokok para anggotanya. Lalu dana itu dikelola kembali dalam bentuk bebas dan baik sehingga saat telah berlangsung dan memperoleh SHU 'sisa hasil usaha', 50% dari hasil tersebut akan disimpan kembali sebagai dana cadangan. Kegiatan tersebut dilakukan secara kontinu, sehingga dapat memperkuat modal sendiri yang diperoleh beberapa sumber yaitu simpanan pokok, simpanan wajib, simpanana khusus sukarela, dan dana cadangan.

b. Modal Hibah/Donasi

Hibah adalah pemberian dari pihak lain untuk koperasi. Hibah dapat berupa uang, lahan, atau barang – barang modal.

c. SHU Berjalan.²⁹

²⁹ Koperasi Syariah Barokah, *Sumber-Sumber Permodalan Koperasi Syariah Barokah Curup* (Curup, t.t.).

5. Produk dan Jasa Koperasi Syari'ah Barokah Curup

a. Tabungan *Qard*

b. Investasi

Koperasi Syariah Barokah Curup menerima bagi yang ingin bermitra atau berinvestasi dengan nisbah 50% : 50%.³⁰

6. Produk Pembiayaan/Pinjaman

a. Penanaman Dana dengan Konsep Jual-Beli

1) *Murabahah*

Murabahah adalah jual-beli dimana harga dan keuntungan disepakati antara penjual dan pembeli. Jenis dan jumlah barang dijelaskan secara rinci. Barang diserahkan setelah akad jual-beli dan pembayaran bisa dilakukan secara mengangsur atau sekaligus.

2) *Salam*

Salam adalah jual-beli dengan cara pemesanan, dimana pembeli memberikan uang terlebih dahulu terhadap barang yang telah disebutkan spesifikasinya, dan barang dikirim kemudian. Salam biasanya digunakan untuk produk-produk pertanian jangka pendek. Dalam hal ini lembaga keuangan bertindak sebagai pembeli produk dan memberikan uangnya terlebih dahulu sedangkan para anggota menggunakan sebagai modal untuk mengelola pertanian..

³⁰ Koperasi Syariah Barokah, *Aturan Dalam Pembiayaan Koperasi Syariah Barokah Curup* (Curup, t.t.).

3) *Istishna'*

Istishna' adalah jual barang dengan bentuk pemesanan pembuatan barang berdasarkan persyaratan dan kriteria tertentu, sedangkan pola pembayaran dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan (dapat dilakukan di depan atau pada saat pengiriman barang)

b. Penanaman Dana dengan Pola Bagi Hasil

1) *Musyarakah*

Musyarakah adalah akad antara dua pemilik modal atau lebih untuk menyatukan modalnya pada usaha tertentu, sedangkan pelaksanaannya bisa ditunjuk salah satu dari mereka. Akad ini diterapkan pada usaha/proyek yang sebagaimana dibiayai oleh lembaga keuangan sedangkan selebihnya dibiayai nasabah.

2) *Mudharabah*

Mudharabah adalah akad yang dilakukan antara pemilik modal (*shahibul mal*) dengan pengelola (*mudharib*) dengan nisbah bagi hasil yang ditentukan sesuai dengan kesepakatan di awal perjanjian. Sedangkan kerugian ditanggung oleh pemilik modal.

c. Penanaman Dana dengan Konsep Sewa

Ijarah adalah akad sewa menyewa barang antara kedua pihak untuk mendapatkan manfaat atas barang yang di sewa.

7. Produk Jasa atau Pelayanan

a. *Wakalah*

Wakalah adalah pelimpahan kekuasaan oleh satu pihak kepada pihak lain dalam hal-hal yang boleh di wakikan. Atas jasanya, penerima kuasa dapat meminta imbalan tertentu dari pemberi amanah atas jasanya.

b. *Kafalah*

Kafalah adalah jaminan yang diberikan penanggung kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban kedua yang ditanggung.

c. *Hawalah*

Hawalah adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya.

d. *Rahn*

Rahn adalah menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas peminjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya.

e. *Qard*

Qard adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Pada koperasi syari'ah, *qard* adalah pemberian pinjaman dari koperasi kepada anggota yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak.³¹

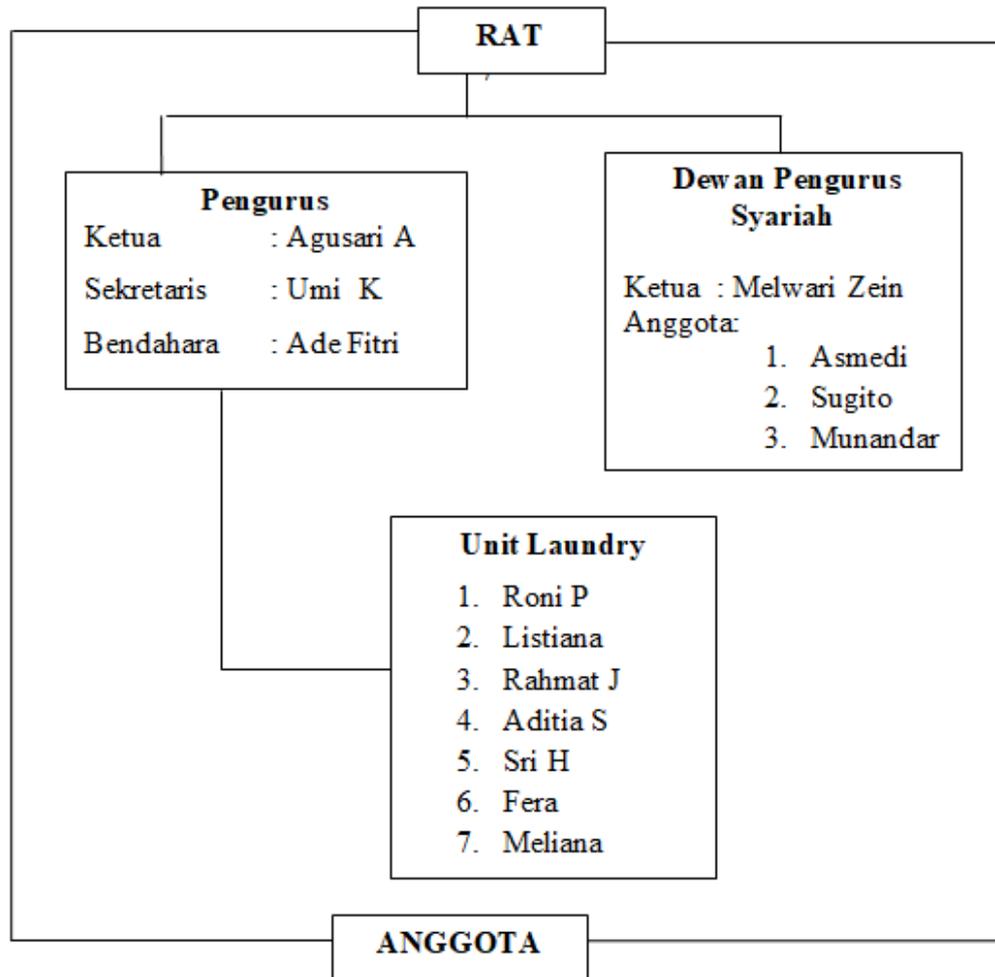
³¹ M Teguh Syawalman, "Pengaruh Piutang Murabahah Terhadap Peningkatan Pendapatan Koperasi Syariah Barokah Curup," 2014, 10.

8. Persyaratan Anggota Baru

- a. Berniat mencari ridho Allah melalui pelaksanaan ekonomi islam;
- b. Berniat untuk menyimpan dalam rangka menolong sesama anggota;
- c. Berniat menggunakan fasilitas pembiayaan untuk usaha dan memberikan bagi hasil yang pantas kepada koperasi agar koperasi bisa memenuhi biaya operasional;
- d. Berniat aktif mengikuti pengajian koperasi dalam rangka menjalin silaturahmi sesama anggota;
- e. Membayar;
 - 1) Simpanan pokok Rp 100.000,-
 - 2) Simpanan wajib Rp 50.000,-
 - 3) Simpanan sukarela Rp 500.000,- (diangsur min Rp 50.000 x 10 bulan)
 - 4) Biaya administrasi Rp 5.000,-
- f. Mengisi formulir;
 - 1) Pas photo 2x3 sebanyak 2 lembar
 - 2) Fotokopi KTP
 - 3) Mendapat rekomendasi dari 2 anggota lama
 - 4) Tidak mengajukan pembiayaan selama 12 bulan menjadi anggota;
 - 5) Bagi anggota baru bersedia dikeluarkan dari keanggotaan bila 3x berturut-turut tidak mengikuti pengajian bulanan
 - 6) mengikuti pengarahan calon anggota.

9. Struktur Kepengurusan Koperasi Syariah Barokah

Gambar 3.1
Struktur Kepengurusan Koperasi Syariah Barokah



B. Demografi Responden

Anggota yang ada di Koperasi Syariah Barokah Curup yaitu berjumlah 78 orang yang terdiri dari anggota aktif sejumlah 27 orang dan anggota pasif sejumlah 51 orang.³² Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel

³² Arsip Koperasi Syariah Barokah, "Daftar Simpanan Dan SHU Anggota Koperasi Syariah Barokah Curup Tahun Buku 2019"

keseluruhan karyawan koperasi syariah barokah 9 orang. Dengan profil responden sebagai berikut.

Tabel 3.2
Profil Responden

Kriteria	Sub kriteria	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	3
	Perempuan	6
Pekerjaan Responden	Sekretaris	1
	Bendahara	1
	Karyawan Laundry	7

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Hasil Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner untuk 9 responden yang merupakan karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup yang terdiri dari 2 tabel kuesioner. Tabel 1 berisi tentang gaya kepemimpinan (X) memiliki 10 pernyataan, sedangkan pada tabel 2 berisi tentang motivasi kerja (Y) memiliki 10 pernyataan. Deskripsi data yang dipaparkan peneliti meliputi jenis kelamin, pekerjaan dan analisis statistik deskriptif variabel penelitian.

1. Jenis Kelamin

Gambaran pembagian jenis kelamin nasabah yang menjadi responden dalam penelitian:

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	6	66.7	66.7	66.7
Valid Laki-Laki	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari jenis kelamin laki-laki sejumlah 3

orang atau 33,3% dari total responden, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sejumlah 6 orang atau 66,7% dari total responden.

2. Usia Responden

Gambaran pembagian jenis kelamin nasabah yang menjadi responden dalam penelitian:

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30-40	6	66.7	66.7	66.7
41-50	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan usia terdiri dari dua tingkatan usia, yaitu usia 30 sampai 40 tahun sejumlah 6 orang atau 66,7%, dan usia 41 sampai 50 tahun sejumlah 3 orang atau 33,3%. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 30 sampai 40 tahun merupakan responden yang paling banyak yaitu sejumlah 6 orang dari total 9 orang sampel.

3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Setelah dilakukan pengolahan data dengan mengelompokkan responden berdasar jenis kelamin dan usia, berikut adalah tabel hasil analisis statistik deskriptif variabel:

Tabel 4.3
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	9	40	50	43.33	4.330
Motivasi Kerja	9	30	50	36.67	6.614
Valid N (listwise)	9				

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa setelah dilakukan uji deskriptif statistik, variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki jumlah skor jawaban terendah senilai 40, jumlah skor jawaban tertinggi adalah senilai 50, rata-rata 43,33 dan standar deviasi sebesar 4,330. Sedangkan untuk skor jawaban pada variabel motivasi kerja (Y) memiliki jumlah skor terendah 30, skor tertinggi 50, rata-rata 36,67, dan nilai standar deviasi sebesar 6,614. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Standar deviasi adalah gambaran rata-rata penyimpangan data dari mean dan mencerminkan besarnya variasi data, apabila nilai standar deviasi lebih besar dari mean berarti nilai mean tersebut merupakan representasi buruk dari keseluruhan data. Sehingga dari pengujian di atas, mengindikasikan bahwa nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

4. Frekuensi Jawaban Responden

Berikut tabel distribusi frekuensi jawaban responden:

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	44,4	5	55,6	0	0	0	0	0	0	9	100
2	4	44,4	5	55,6	0	0	0	0	0	0	9	100
3	4	44,4	5	55,6	0	0	0	0	0	0	9	100
4	4	44,4	5	55,6	0	0	0	0	0	0	9	100
5	3	33,3	6	66,7	0	0	0	0	0	0	9	100
6	2	22,2	7	77,8	0	0	0	0	0	0	9	100
7	2	22,2	7	77,8	0	0	0	0	0	0	9	100
8	2	22,2	7	77,8	0	0	0	0	0	0	9	100
9	2	22,2	7	77,8	0	0	0	0	0	0	9	100
10	3	33,3	6	66,7	0	0	0	0	0	0	9	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan angket menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a. Pernyataan nomor 1 sampai 4 jumlah responden yang menyatakan Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 responden atau 44,4%, Setuju (S) sebanyak 5 responden atau 55,6%, dan tidak ada responden yang menyatakan Netral (N), Tidak Setuju (TS), maupun Sangat Tidak Setuju (STS).

- b. Pernyataan nomor 5 dan 10 jumlah responden yang menyatakan Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 responden atau 33,3%, Setuju (S) sebanyak 6 responden atau 66,7%, dan tidak ada responden yang menyatakan Netral (N), Tidak Setuju (TS), maupun Sangat Tidak Setuju (STS).
- c. Pernyataan nomor 6 sampai 9 jumlah responden yang menyatakan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 responden atau 22,2%, Setuju (S) sebanyak 7 responden atau 77,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan Netral (N), Tidak Setuju (TS), maupun Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	11,1	5	55,6	3	33,3	0	0	0	0	9	100
2	1	11,1	5	55,6	3	33,3	0	1	0	0	9	100
3	1	11,1	5	55,6	3	33,3	0	1	0	0	9	100
4	1	11,1	5	55,6	3	33,3	0	1	0	0	9	100
5	1	11,1	5	55,6	3	33,3	0	1	0	0	9	100
6	1	11,1	3	33,3	5	55,6	0	0	0	0	9	100
7	1	11,1	3	33,3	5	55,6	0	0	0	0	9	100
8	1	11,1	3	33,3	5	55,6	0	0	0	0	9	100
9	1	11,1	3	33,3	5	55,6	0	0	0	0	9	100
10	1	11,1	3	33,3	5	55,6	0	0	0	0	9	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan angket menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a. Pernyataan nomor 1 sampai 5 menunjukkan jumlah responden yang menyatakan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 responden atau 11,1%, Setuju (S) sebanyak 5 responden atau 55,6%, Netral (N) sebanyak 3 responden atau 33,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), maupun Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Pernyataan nomor 6 sampai 10 menunjukkan jumlah responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 1 responden atau 11,1%, Setuju (S) sebanyak 3 responden atau 33,3%, Netral (N) sebanyak 5 responden atau 55,6%, dan tidak ada yang menyatakan Tidak Setuju (TS), maupun Sangat Tidak Setuju (STS)

5. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi³³ Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan metode *corrected item total correlation*. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 9 orang, maka *Degree of Freedom* (df) = $9 - 2 = 7$ dengan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 0,754. Selanjutnya, jika r-hitung > r-tabel maka item pernyataan dapat dinyatakan valid. Hasil output SPSS yang di peroleh dapat dilihat pada tabel berikut:

³³ M Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 73.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	1	0,889	0,754	Valid
	2	0,889	0,754	Valid
	3	0,889	0,754	Valid
	4	0,889	0,754	Valid
	5	0,832	0,754	Valid
	6	0,845	0,754	Valid
	7	0,845	0,754	Valid
	8	0,845	0,754	Valid
	9	0,845	0,754	Valid
	10	0,832	0,754	Valid
Motivasi Kerja (Y)	1	0,932	0,754	Valid
	2	0,932	0,754	Valid
	3	0,932	0,754	Valid
	4	0,932	0,754	Valid
	5	0,932	0,754	Valid
	6	0,942	0,754	Valid
	7	0,942	0,754	Valid
	8	0,942	0,754	Valid
	9	0,942	0,754	Valid
	10	0,942	0,754	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel menunjukkan bahwa hasil dari r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka

dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variabel gaya kepemimpinan (X) dan motivasi kerja (Y) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi dan kestabilan jawaban dari responden atas angket yang diberikan, Reliabilitas adalah alat penilai ketetapan alat tersebut menilai apa yang dapat dinilai.³⁴ Pengukuran yang mempunyai reliabilitas yang tinggi dinyatakan sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Pengukuran reliabilitas dengan uji statistik yaitu Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (> 0,70). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Soal	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	10 item	0,970	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	10 item	0,988	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai Cronbach Alpha di atas 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel dan kuesioner yang digunakan ini dapat dikatakan cukup baik untuk melakukan uji reliabilitas.

³⁴ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 2010), 16.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk penelitian bilamana data yang telah ada terdistribusi normal atau belum. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual berdistribusi normal. Sehingga, uji normalitas tidak dilakukan pada masing-masing variabel namun pada residualnya³⁵. Metode uji normalitas yang digunakan peneliti adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.26956282
Most Extreme Differences	Absolute	.298
	Positive	.298
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

³⁵ Nikolus Duli, *Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulis Skripsi dan Analisis dengan SPSS* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 114.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,401 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal model regresi telah memenuhi asumsi klasik

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.889	16.221		-.856	.420
Gaya Kepemimpinan	1.167	.373	.764	3.130	0.017

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana ialah $Y = a + bX$. Sedangkan, untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat dilihat pada output tabel *coefficients* di atas. Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diperoleh nilai konstan dari *unstandardized coefficients*

(a) sebesar 13,889. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti bahwa nilai konsistensi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 13,889. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) adalah sebesar 1,167. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 faktor gaya kepemimpinan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 1,167. Selanjutnya dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,889 + 1,167 X$$

Persamaan regresi linear sederhana di atas mempunyai nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.

Uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 dan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel.

1) Uji Hipotesis Membandingkan Nilai Sig dengan Probability

Output di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup”.

2) Uji hipotesis membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel

Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t. Berdasarkan output di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 3,130. Karena nilai t-hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya ialah mencari nilai t-tabel. Dimana nilai $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$, dengan nilai $df = 9 - 2 = 7$. Nilai 0,025 ; 7 dapat dilihat pada distribusi nilai t-tabel yaitu sebesar 2,365. Karena nilai t-hitung sebesar 3,130 lebih besar dari t-tabel 2,365, sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup”.

b. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui besar persentase variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.524	4.564

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Dari tabel di atas untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah dengan

melihat nilai R Square, dimana dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,583. Nilai ini mengandung arti **pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 58,3%**, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Pengaruh ini bermakna bahwa semakin meningkatnya faktor gaya kepemimpinan maka berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.

B. Analisis dan Pembahasan

Dari beberapa pengujian yang dilakukan, menunjukkan kualitas data semua pernyataan dalam angket dapat dikatakan valid karena sesuai dengan syarat pengambilan keputusan yakni melebihi nilai r-tabel. Sedangkan nilai reliabilitas berada diatas standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Penelitian dilakukan oleh peneliti secara langsung dengan menyebarkan angket kepada karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup, dan dari hasil angket tersebut kemudian dilakukan beberapa pengujian maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk memberi penjelasan mengenai:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Barokah Curup

Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana yaitu dengan uji t maka dihasilkan besarnya nilai signifikansi sebesar 0,017 yang lebih kecil dari probabilitas 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 7,64 lebih besar dari nilai t-

tabel 2,365,³⁶ memberikan bukti bahwa hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup atau dengan kata lain “**Ha diterima**”. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Koperasi Syariah Barokah Curup mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Penelitian ini juga telah sesuai atau mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu dan hasilnya konsisten dengan teori yang ada sehingga hipotesis dapat terbukti.

2. Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup

Dari tabel hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai koefisien determinasi nilai R Square (R²) sebesar 0,583.³⁷ yang berarti **besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup adalah sebesar 58,3%.**

³⁶ “Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Softwre* SPSS 20,” t.t.

³⁷ “Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Sofwre* SPSS 20.”

BAB V

PENUTUP

B. Kesimpulan

Berdasarkan analisis serta penjabaran penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 3,130. Karena nilai t-hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya ialah mencari nilai t-tabel. Dimana nilai $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$, dengan nilai $df = 9 - 2 = 7$. Nilai 0,025 ; 7 dapat dilihat pada distribusi nilai t-tabel yaitu sebesar 2,365. Karena nilai t-hitung sebesar 3,130 lebih besar dari t-tabel 2,365, sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup”.
2. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah dengan melihat nilai R Square, dimana dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,583. Nilai ini mengandung arti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 58,3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Pengaruh ini bermakna bahwa semakin meningkatnya faktor gaya kepemimpinan maka berpengaruh

terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka peneliti mengajukan beberapa saran dari hasil penelitian diantaranya:

1. Bagi Peneliti diharapkan dapat memperdalam pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup.
2. Bagi IAIN Curup diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi kalangan akademisi dalam menambah wawasan pengetahuan mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di koperasi syariah.
3. Bagi Koperasi Syariah Barokah hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai dasar pertimbangan evaluasi dalam masalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.
4. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat dilanjutkan dengan objek dan sudut pandang yang berbeda guna menemukan hal-hal baru yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan koperasi syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Duli, Nikolus. *Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulis Skripsi dan Analisis dengan SPSS* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 114.
- Kartono, Kartini. "Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?". Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Koperasi Syariah Barokah. "Aturan Dalam Pembiayaan Koperasi Syariah Barokah Curup". Curup.
- . "Profil Koperasi Syariah Barokah Curup". Curup.
- . "Sumber-Sumber Permodalan Koperasi Syariah Barokah Curup". Curup.
- Kurniawan, Albert. "Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis". Bandung: Alfabeta, 2014.
- Muhammad. "Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya)". Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Noor, Juliansyah. "Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah)". Jakarta: Kencana, 2011.
- Purwanto M. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 73.
- Riduwan, Riduwan. "Metode & Teknik Menuysun Proposal Penelitian". Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sitio, Arifin, dan Halomoan Tamba. "Koperasi: Teori dan Praktik". Jakarta: Penerbit Erlangga, 2001.
- Sudjana, Nana *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 2010), 16.
- Sugiyono. "Metodelogi Penelitian Bisnis". Bandung: IKAPI, 2004.
- . "Statistika untuk Penelitian". Bandung: Alfabeta, 2007.
- Syawalman, M Teguh. "Pengaruh Piutang Murabahah Terhadap Peningkatan

Pendapatan Koperasi Syariah Barokah Curup". 2014.

Tambunan, Toman Sony. "*Pemimpin dan Kepemimpinan*". 1 ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.

Jurnal

Agustiansyah, Fiqh. "Pengaruh Pemberitaan Kasus Pengaturan Skor Liga Indonesia di Tempo Co Terhadap Minat Warga Sekolah Sepak Bola Di Kelurahan Pondok Pinang," *Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2019, 11.

A.Nur Achsanuddin UA, Arifah Mukhtar, Nurjaya "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *Univrsitas Muhammadiyah Makassar*, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 02 (2020): 36

Dede Irfan Setiawan, Ryani hyan Parashakti. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang," *Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat VOL 10 (Januari 2019): 71.*

Mahardhika, Rangga, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2013.

Nugraha, Yayan Alfian. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT General Finance Cabang Serang.*" *Jurnal Ilmiah Revenue* 2, no. 2 (2016).

Prihartanta, Widayat. "*Teori-Teori Motivasi*". *Jurnal Adabiya* 1, no. 83 (2015).

Syaiyid, Elzi, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Faisal Riza. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.*" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 1, no. 1 (2013)

Artikel

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, "KBBI Daring," 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengaruh>.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jalan Dr. A.K. Gani, No. 01 Kode Pos 108 Telp (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Hp. 082186121778 Curup 39119
Website / Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Curup, fakultas syariah dan ekonomi islam stain curup.blogspot.com

FORMULIR PENGAJUAN JUDUL PROPOSAL SKRIPSI

Nama : **RUSITA**

NIM : **16631119**

1. Judul yang Diusulkan

No	Judul Proposal Skripsi	Keterangan
1	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada koperasi syariah Barokah Curup.	01
2	Peranan koperasi syariah barokah Curup dalam meningkatkan modal dan pendapatan usaha.	

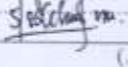
2. Usulan Dosen Pembimbing

Pembimbing I	Hendrianto, MA
Pembimbing II	

Curup, 11.11.2019

(... **RUSITA** ...)
NIM. 16631119

Dosen yang Menyetujui

1	Abprizal, M.Ag	(...  ...)
2	Sinda Ari Silvia, M.E.	(...  ...)
3	Soleha	(...  ...)
4	Khairul Umam Khudhori, M.E.I	(...  ...)

Catatan:

1. Setiap mahasiswa wajib mengajukan minimal 2 (dua) judul
2. Dosen pembimbing yang diajukan bukan pembimbing akademik
3. Dosen pembimbing yang diajukan hanya bersifat usulan
4. Apabila terjadi kesamaan judul antara mahasiswa maka yang disetujui adalah yang pertama kali mengajukan
5. Judul yang disetujui oleh minimal 3 dosen, yang terdiri dari:
 - Dosen pembimbing akademik
 - Dosen perbankan syariah
 - Ketua prodi perbankan syariah (jika ketua prodi sama dengan dosen pembimbing akademik, maka ganti dengan dosen perbankan syariah)



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : /In.34/FS.02/PP.00.9/01/2020

Pada hari ini Rabu Tanggal 29 Bulan Januari Tahun 2020 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi atas :

Nama : Rusita
 Prodi / Jurusan : Perbankan Syariah / Syariah & Ekonomi Islam
 Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada koperasi syariah barokah curup

Dengan Petugas Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Moderator : Ulham Bastari
 Calon Pmbb I : Burda Nurca
 Calon Pmbb II : Solihin

Berdasarkan analisis kedua calon pembimbing serta masukan audiens, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Rumusan masalah penelitian terdapat (di buat perbedaan) sejauh mungkin revisi
2. Latar belakang masalah di deskripsikan mamunculkan data (perbedaan dari) Koperasi syariah
3. Rumusan masalah dan metode penelitian
4.
5.

Dengan berbagai catatan tersebut di atas, maka judul proposal ini dinyatakan Layak / Tidak Layak untuk diteruskan dalam rangka penggarapan penelitian skripsi. Kepada saudara presenter yang proposalnya dinyatakan layak dengan berbagai catatan, wajib melakukan perbaikan berdasarkan konsultasi dengan kedua calon pembimbing paling lambat 14 hari setelah seminar ini, yaitu pada tanggal 12 bulan Februari tahun 2020, apabila sampai pada tanggal tersebut saudara tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka hak saudara atas judul proposal dinyatakan gugur.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 2020

Moderator

[Signature]

Ulham Bastari

Calon Pembimbing I

[Signature]

NIP.

Calon Pembimbing II

[Signature]

M. SOLIHIN, M.S.I

NIP.

NS: *[Small text at the bottom of the page]*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 372/In.34/FS/PP.00.9/06/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Dekan Fakultas Syariah & Ekonomi Islam IAIN Curup menyatakan bahwa:

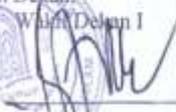
Nama : **RUSITA**
NIM : 16631119
Fakultas : Syariah & Ekonomi Islam
Program Studi : *Perbankan Syariah*

Berdasarkan nilai hasil ujian komprehensif yang diberikan oleh dosen penguji, maka dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut diatas benar telah mengikuti Ujian Komprehensif di Fakultas Syariah & Ekonomi Islam IAIN Curup pada tanggal **11 sampai dengan 15 Mei 2020** dan dinyatakan **LULUS**. Adapun nilai yang diperoleh adalah sebagai berikut :

NO	MATERI KOMPREHENSIF	NILAI	KETERANGAN
1	Praktek Ibadah	92	LULUS
2	Fiqh Mu'amalah	73	LULUS
3	Ekonomi Islam	97.5	LULUS
4	Usul Fiqh	70	LULUS
5	Lembaga Keuangan Syariah	75	LULUS
JUMLAH		407.5	
RATA - RATA		81.5	LULUS

Demikian surat keterangan lulus ujian komprehensif ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 30 Juni 2020

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr. Muhammad Istan, M.Pd., MM
NIP 197502192006041008

Pemeriksa,
Kasubhan AKA

Eva Susianti, SE
NIP 197409162005012004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Dr. A.H. Gani Kotak Pos 109 Telp. (0789) 81010-7000644 Fax (0789) 81010 Curup 59119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sei@aincurup.ac.id

Nomor : *054*/In.34/FS/PP.00.9/01/2021
Lamp : Proposal dan Instrumen
Hal : *Rekomendasi Izin Penelitian*

Curup, 13 Januari 2021

Kepada Yth,
Pimpinan Koperasi syariah barokah curup
Di-
Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama : Rusita
Nomor Induk Mahasiswa : 16631119
Program Studi : Perbankan Syariah (PS)
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada koperasi syariah barokah curup
Waktu Penelitian : 13 Januari 2021 Sampai Dengan 13 Maret 2021
Tempat Penelitian : Koperasi syariah barokah curup

Mohon kiranya, Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerja sama dan izinnya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Dekan,

Dr. Yusefri, M.Ag
NIP.197002021998031007



**KOPERASI SYARIAH
BAROKAH**

Jalan Iskandar Ong No. 68 Kel. Timbul Rejo RT/RW 03/02

E-mail: barokahcurup@yahoo.com

Badan Hukum No. 05/BH/DK/KEP/2005



SURAT KETERANGAN
NOMOR: I/KSB/IV/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Bendahara Koperasi Syariah Barokah Curup menerangkan bahwa mahasiswa IAIN Curup:

Nama : Rusita
NIM : 16631119
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Telah benar-benar melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada koperasi syariah barokah curup**, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Maret 2021
Bendahara Koperasi
Syariah Barokah

ADE FITRI





IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	11/02/2020	Perbaikan bab I		
2	03/03/2020	Perbaikan Rm		
3	25/03/2020	Ace Ujian.		
4				
5				
6				
7				
8				



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	03/02/2020	Perbaikan bab I		
2	28/04/2020	Revisi latar belakang		
3	17/07/2020	Perbaiki latar belakang/ Struktur dan Rm		
4	18/08/2020	Perbaiki bab II landasan teori.		
5	09/09/2020	Lengkapi bab II dengan kerangka pikir dalam bentuk diagram		
6	29/09/2020	Perbaiki bab II dan lakukan uji instrumen		
7	14/10/2020	Perbaikan bab III		
8	07/03/2021	Ace I dan V		

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH BAROKAH CURUP

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menlimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi yang sedang saya lakukan di Koperasi Syariah Barokah Curup, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul seperti di atas. Maka, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi angket ini sesuai dengan keadaan sebenarnya sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian.

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Hormat Saya,

Rusita

NIM.16631119

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Alamat :
4. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan cermat.
2. Pilihlah salah satu jawaban alternatif yang paling cocok dengan keadaan/prerasaan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban pada angket:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Angket ini bersifat tertutup dan terjamin kerahasiaannya, hasil pengisian dari angket tidak akan berpengaruh apapun terhadap pengisi.

Angket pernyataan gaya kepemimpinan

No	Pernyataan Gaya Kepemimpinan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Semua keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama					

- Atasan saya selalu memberikan
2. kesempatan kepada saya untuk menyampaikan ide dan gagasan
 3. Atasan saya memberi arahan dan mengajak diskusi untuk prospek koperasi kedepan
 4. Atasan saya selalu memberikan perhatian dan memperhatikan kesejahteraan anggota koperasi
 5. Atasan saya selalu selalu mendengarkan keluhan anggota
 6. Atasan saya tidak pernah memberikan tekanan dalam pekerjaan
 7. Atasan saya selalu menghargai dan menghormati setiap anggota
 8. Atasan saya senantiasa memantau pencapaian setiap anggota
 9. Atasan saya selalu mengajarkan kedisiplinan kepada setiap anggota
 10. Pekerjaan anggota berada dibawah wewenang atasan

Angket pernyataan motivasi kerja

No	Pernyataan motivasi kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan meskipun sedang tidak berada di koperasi					
3.	Saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan					
4.	Saya selalu mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
5.	Saya memiliki keterampilan kerja yang baik					
6.	Saya bersedia untuk diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja					
7.	Saya lebih mengutamakan kepentingan koperasi dibanding kepentingan sendiri					
8.	Saya siap bila diberi tugas pada pekerjaan yang baru					

9. Saya selalu ingin mengetahui dan mempelajari hal-hal yang baru
10. Saya selalu berani mengambil resiko atas setiap pekerjaan saya

J.KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PEREMPUAN	6	66.7	66.7	66.7
Valid LAKI-LAKI	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30-40	6	66.7	66.7	66.7
Valid 41-50	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	38.89	14.861	.889	.965
X2	38.89	14.861	.889	.965
X3	38.89	14.861	.889	.965
X4	38.89	14.861	.889	.965
X5	39.00	15.250	.832	.967
X6	39.11	15.611	.845	.967
X7	39.11	15.611	.845	.967
X8	39.11	15.611	.845	.967
X9	39.11	15.611	.845	.967
X10	39.00	15.250	.832	.967

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	5	55.6	55.6	55.6
Valid SS	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	5	55.6	55.6	55.6
Valid SS	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	5	55.6	55.6	55.6
Valid SS	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	5	55.6	55.6	55.6
Valid SS	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	6	66.7	66.7	66.7
Valid SS	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	7	77.8	77.8	77.8
Valid SS	2	22.2	22.2	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	7	77.8	77.8	77.8
Valid SS	2	22.2	22.2	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	7	77.8	77.8	77.8
Valid SS	2	22.2	22.2	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	7	77.8	77.8	77.8
Valid SS	2	22.2	22.2	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	6	66.7	66.7	66.7
Valid SS	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.89	35.861	.932	.986
Y2	32.89	35.861	.932	.986
Y3	32.89	35.861	.932	.986
Y4	32.89	35.861	.932	.986
Y5	32.89	35.861	.932	.986
Y6	33.11	35.111	.942	.986
Y7	33.11	35.111	.942	.986
Y8	33.11	35.111	.942	.986
Y9	33.11	35.111	.942	.986
Y10	33.11	35.111	.942	.986

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	33.3	33.3	33.3
S	5	55.6	55.6	88.9
SS	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	33.3	33.3	33.3
S	5	55.6	55.6	88.9
SS	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	33.3	33.3	33.3
S	5	55.6	55.6	88.9
SS	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	33.3	33.3	33.3
S	5	55.6	55.6	88.9
SS	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	33.3	33.3	33.3
S	5	55.6	55.6	88.9
SS	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	55.6	55.6	55.6
S	3	33.3	33.3	88.9
SS	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	55.6	55.6	55.6
S	3	33.3	33.3	88.9
SS	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	7	77.8	77.8	77.8
SS	2	22.2	22.2	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	7	77.8	77.8	77.8
Valid SS	2	22.2	22.2	100.0
Total	9	100.0	100.0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	6	66.7	66.7	66.7
Valid SS	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

STATISTIK DESKRIPTIF**Residuals Statistics^a**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.78	44.44	36.67	5.052	9
Residual	-4.444	7.222	.000	4.270	9
Std. Predicted Value	-.770	1.540	.000	1.000	9
Std. Residual	-.974	1.582	.000	.935	9

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

REGRESI LINEAR SEDERHANA**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.889	16.221		-.856	.420

Gaya Kepemimpinan	1.167	.373	.764	3.130	.017
----------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.524	4.564

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.26956282
	Absolute	.298
Most Extreme Differences	Positive	.298
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: fakultas_sci@iaincurup.ac.id

**BIODATA ALUMNI
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
TAHUN AKADEMIK 2021**

Nama Mahasiswa : RUSITA
Nomor Induk Mahasiswa : 16631119
Program Studi : Perbankan Syariah (PS)
Tempat / Tanggal Lahir : Bangun Rejo / 20/05/1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Tempat Tinggal : Kampung Sajad
Nomor Telepon / HP / WA : 082374342852
Email : rusyta499@Gmail.com
Tahun Masuk IAIN : 2016
Tahun Tamat IAIN : 2021
Pembimbing Akademik : Noprizal, M.Ag
Pembimbing Skripsi I : Busra Febriyarni, M.Ag
Pembimbing Skripsi II : M. Sholihin, S.EI, M.S.I
Penguji Skripsi I : Dr. Muhammad Istan, SE., M.Pd., MM
Penguji Skripsi II : Ahmad Danu Syaputra, S.E.I., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Curup
IPK Terakhir : 3.16
Biaya Kuliah : Rp. 800.000
Jalur Masuk : Mandiri/Lokal
Asal SMA/SMK/MA : SMA Negeri 3 Luhuklinggau
Jurusan SMA/SMK/MA : IPA
NEM :
Pesan / Saran untuk Prodi :
ORANG TUA
Nama Ibu Kandung : Sumila
Nama Bapak Kandung : Suparlan
Alamat Orang Tua : Bangun Rejo
Pendidikan Ayah : SD/MI/Sederajat
Pendidikan Ibu : SD/MI/Sederajat
Pekerjaan Ayah : Lainnya
Pekerjaan Ibu : Lainnya
LAIN LAIN
Pekerjaan Lain :
Tinggi / Berat Badan : 167/60
Status Perkawinan : Kawin
Nama Suami / Istri : Suprianto



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: fakultas_sei@iaincurup.ac.id

ASAL PERGURUAN TINGGI (Untuk Mahasiswa Pindahan)

Nama Perguruan Tinggi Asal :
Kabupaten / Kota PT Asal :



Curup, 20/12/2021 11:06:08
Mahasiswa Ybs,

RUSITA
NIM. 16631119