

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAZNAS**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar sarjana (S.1)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

**Novia Ardila**

**NIM. 20631057**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP  
TAHUN 2024**

## HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI

Hal : Pengajuan Skripsi  
Kepada  
Yth. Bapak Rektor IAIN Curup  
Di  
Curup

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

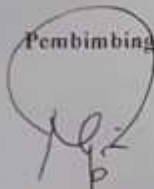
Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara Novia Ardila Mahasiswa IAIN Curup yang berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN dan MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAZNAS KEPAlIHANG dan REJANG LEBONG** sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Curup, juni 2024

Pembimbing I



Noprizal, M.Ag

NIP. 19771105 200901 1007

Pembimbing II



Sineba Arli Silvia, M.E.

NIP. 199105192023212037

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novia Ardila  
Nomor Induk Mahasiswa : 20631057  
Fakultas : Syariah Dan Ekonomi Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana disuatu 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 sebutkan 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, Juni 2024



Novia Ardila

Nim. 20631057



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

Jln. Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119  
Website/facebook: fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Negeri (IAIN) Curup Email  
fakultassyariah&ekonomiislam@gmail.com

**PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nomor: 803 /In.34/I/ET/PP.00.9/2024

Nama : Novia Ardila  
NIM : 20631057  
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS

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

Hari Tanggal : Jumat, 12 Juli 2024  
Pukul : 08.00-09.30 WIB  
Tempat : Ruang IV Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup

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

**TIM PENGUJI**

Ketua

Dr. Nurjannah, M.Ag  
NIP. 19760722 200501 2 004

Sekretaris

Sidiq Aulia, S.H.I, M.H.I  
NIP. 19880412 2020121 004

Penguji I

Dr. Muhammad Istan, SE., M.Pd.MM  
NIP. 19750219 200604 1 008

Penguji II

Ranaswijaya, M.E  
NIP. 19900801 202321 1 030

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

Dr. Ngadri, M.Ag  
NIP. 19690206 199503 1 001

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada suritauladan terbaik sepanjang sejarah kehidupan manusia, yaitu nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS. ”** yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana (S1) pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menyadari banyak mengalami kesulitan, tetapi atas bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah ikut memberikan doa dan dukungan serta bantuan:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I. selaku Rektor Insitut Agama Islam Negeri Curup.
2. Bapak Dr. Ngadri, M.Ag sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup.
3. Bapak Ranaswijaya, M.E selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah IAIN Curup, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

4. Bapak Rahman Arifin, M.E selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan nasihatnya khususnya dalam proses akademik.
5. Bapak Noprizal, M.Ag selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Ibu Sineba Arli Silvia, M.E selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Segenap dosen dan staf prodi perbankan syariah khususnya karyawan IAIN Curup yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kuliah.
8. Segenap kepala dan staf perpustakaan IAIN Curup yang menyediakan referensi kepada seluruh mahasiswa maupun mahasiswi dalam mencari rujukan atau sumber untuk penelitian.
9. Pengurus dan karyawan BAZNAS Kepahiang dan Rejang Lebong yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, masukan dan juga informasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kedua orang tua, ayahanda M. Taher dan ibu Hermanita yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, do'a terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat beserta teman-teman seperjuangan prodi Perbankan Syariah angkatan 2020.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada para dosen dan seluruh pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal baik dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal sholeh dan mendapat imbalan setimpal dari Allah SWT.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

**Curup, 15 Juli 2024**  
**Peneliti,**

**Novia Ardila**  
**Nim. 20631057**

## MOTTO

*“Musuh Terbesar Yang Menghalangi Cita-Citamu Adalah Rasa  
Malas Yang Ada Dalam Dirimu Sendiri”*

*(Ridwan kamil)*

*“Majulah Tanpa Harus Menyingkirkan Orang Lain, Naiklah  
Tinggi Tanpa Menjatuhkan Orang Lain Dan Berbahagialah Tanpa  
Menyakiti Orang Lain”*

*“Novia Ardila”*

*“Man Jadda Wajada”*



## **PERSEMBAHAN**

### *Bismillahirrohmanirrohim*

Alhamdulillah, Puji syukur atas nikmat dan kesempatan yang telah diberikan oleh Allah SWT atas karunia serta kemudahan yang telah diberikan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam selalu terlimpahkan kepada suri tauladan kita yaitu nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan hati yang tulus maka penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat serta karunia pertolongannya sehingga mempermudah proses penulis dalam menyusun skripsi.
2. Untuk ayahanda yang luar biasa yaitu bapak M Taher yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, semangat dan motivasi hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Untuk ibuku tercinta ibu Hermanita, Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu yang selalu menjadi pendengar dan penguat yang paling hebat secara bersamaan, terimah kasih bu sudah menjadi tempat paling nyaman untuk pulang.

4. Untuk sepupu terbaikku Media Pratama terima kasih telah memberikan semangat, doa dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk keluarga besarku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan untuk dalam menyelesaikan perkuliahan.
6. Untuk teman teman lokal 8 c yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, Terima kasih atas dukungan motivasi, semangat yang kalian berikan kepada penulis dan terima kasih selalu membantu, menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Yang terakhir Terimakasih untuk diri sendiri, karena sudah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu menguatkan dan menyakinkan tanpa jeda bahwa semuanya bakalan selesai pada waktunya.
8. Dan untuk alamatek tercintaku IAIN Curup

## ABSTRAK

Novia Ardila NIM.20631057 “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS.**” Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah.

Kemajuan suatu perusahaan tentunya didukung oleh kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan membahas faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BAZNAS Kepahiang dan Rejang Lebong. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung seperti wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan data sekunder merupakan data yang di dapatkan secara tidak langsung seperti jurnal, buku, artikel dan situs web. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data wawancara, kuesioner dan dokumen. Untuk teknik analisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *spss* 26. Hasil penelitian ini adalah nilai variabel kepemimpinan sebesar  $1.733 < 2.10092$  dengan signifikan  $0.101 > 0.05$  maka secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja sebesar  $2.451 > 2.10092$  dengan signifikan  $0.025 < 0.05$  maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar  $20.748 > 4.413873$  dengan signifikan  $0.000 < 0.05$  maka secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PELAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Kajian Literatur.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>
A. Teori Kinerja.....	17
B. Teori Kepemimpinan.....	25
C. Teori Motivasi .....	29
D. Kerangka Pemikiran .....	33
E. Hipotesis .....	34

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Populasi dan Sampel.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
C. Sumber Data .....	40
D. Instrumen Penelitian .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Teknik Pengolaan Data.....	42
 <b>BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>49</b>
A. Temuan Hasil Penelitian.....	49
1. Uji Validitas Dan Reabilitas .....	49
2. Uji Asumsi Klasik .....	53
a. Uji Normalitas .....	53
b. Uji Heteroskedastisitas .....	55
c. Uji Multikolinearitas .....	56
3. Analisa Regresi Linear Berganda.....	57
4. Uji Hipotesis .....	59
a. Uji t Parsial .....	59
b. Uji F Simultan .....	61
B. Pembahasan .....	63
 <b>BAB V PENUTUP.....</b>	 <b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	67
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>68</b>
 <b>LAMPIRAN.....</b>	 <b>69</b>

## DAFTAR TABEL

<b>1.1 Data Karyawan Baznas Kepahiang.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Data Karyawan Baznas Rejang Lebong .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Data Karyawan Baznas Kepahiang.....</b>	<b>38</b>
<b>3.2 Data Karyawan Baznas Rejang Lebong .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 Skala Likert .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>50</b>
<b>4.2 Hasil Uji Reabilitas Variabel XI Kepemimpinan.....</b>	<b>52</b>
<b>4.3 Hasil Uji Reabilitas Variabel X2 Motivasi Kerja.....</b>	<b>52</b>
<b>4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Y1 Kinerja Karyawan .....</b>	<b>53</b>
<b>4.5 Hasil Uji Normalitas .....</b>	<b>54</b>
<b>4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....</b>	<b>57</b>
<b>4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>58</b>
<b>4.8 Hasil Uji Parsial .....</b>	<b>60</b>
<b>4.9 Hasil Uji Simultan.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>2.1 Gambar Kerangka Berpikir .....</b>	<b>33</b>
<b>4.1 Gambar Histogram Distribusi .....</b>	<b>55</b>
<b>4.2 Gambar Hasil Uji Heteroskedastitas.....</b>	<b>56</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Zaman sekarang, dunia usaha harus mampu bersaing dengan mempertahankan keunggulan yang dimilikinya agar dapat bertahan dan berkembang, salah satu cara dunia usaha bersaing adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang tersedia, karena sumber daya manusia merupakan satu hal yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dalam pengembangan kinerja seorang pegawai pada suatu perusahaan sangat diperlukan demi keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan namun juga bagi karyawan itu sendiri, secara teori kinerja yang baik dapat memungkinkan karyawan mengembangkan karirnya ke tingkat yang lebih baik.<sup>1</sup>

Kemajuan perusahaan tentunya didukung oleh kinerja karyawan, seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan mencapai target atau sasaran, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Adapun kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan

---

<sup>1</sup> Allatif, Herawati, Jajuk Dan Ignatius Soni Kurniawan, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas”. Jurnal Ekonomi dan Manajemen 19, No.3 (2022) : 466



untuk mencapai tujuannya.<sup>2</sup> Kinerja karyawan juga merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada didiri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang di inginkan. kepemimpinan juga di artikan sebagai suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti bagaimana di inginkan. Berdasarkan pendapat Dubrin ia mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.<sup>3</sup>

Teori kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini adalah teori *path-Goal*, pada teori ini menerapkan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja para bawahannya, dalam keadaan pekerjaan yang berbeda-beda. Teori ini lahir dari teori motivasi pengharapan,

---

<sup>2</sup>Angelique Tolu, Michael Mamentu dan Wehelmina Rumawas, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Administrasi Bisnis 11, No. 1 (2021) : 7

<sup>3</sup> Muhammad Iqbal, “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah*”. Jurnal Pendidikan 10, No.3 (2021) : 125

dimana motivasi seseorang pekerja tergantung pada pengharapan bahwa prestasi tinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil positif dan untuk menghindari diri dari hasil yang negatif. Dalam teori path-Goal disebutkan empat gaya kepemimpinan, yaitu *Directive leadership*, *Supportive leadership*, *Participative leadership* dan *Achievement oriented leadership*.<sup>4</sup> Adapun indikator kepemimpinan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh kartono yang menjadi indikator dari kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan pengendalian emosional.<sup>5</sup>

Berdasarkan pendapat Handoko motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Sedangkan rival mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sedangkan pendapat lain mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.<sup>6</sup>

Penelitian ini menggunakan teori motivasi dari Higiene Herzberg yang mana teori ini sering disebut sebagai teori dua faktor yang di pusatkan pada

---

<sup>4</sup> Sulthin Syahril, "Teori Kepemimpinan". Jurnal Ri'ayah 4, No.2 (2019) : 213

<sup>5</sup> Abdi Setiawan dan Siswa Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anunggra Sejaterah". Jurnal Manajemen 11, No.1 (2019) : 26

<sup>6</sup> Jufrizen dan Tiara Safani Sitorus, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening". Jurnal Sintesa 2, No. 1 (2021) : 841

sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda.<sup>7</sup> Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator dari handoko yaitu indikator penghargaan, rasa memiliki, kemampuan, mengutamakan kualitas, job diskription, prestasi dan tanggung jawab.<sup>8</sup>

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya.

Hubungan antara motivasi dan kinerja motivasi adalah sekelompok faktor yang ada dalam diri maupun di luar diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara mencurahkan segala daya dan potensi yang ada. Sehingga pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan

---

<sup>7</sup> Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Motivasi Prestasi C Clelland". Jurnal ilmu ekonomi dan manajemen 1, No.1 (2019) : 48

<sup>8</sup> Helvin Ruida Hadi, Sjahril Effendy dan Muis Fauzi Rambe, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhan Batu Utara". Jurnal akmami 1, No.3 (2019) : 211

optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Alat yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi karyawan. Metode ini terdiri atas satu seri, 5 hingga 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja.<sup>9</sup> Bernandine mengajukan enam kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu, *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana

---

<sup>9</sup> Ogie Kustiadi dan Zulfa Fitri Ikatrinasari, "Perencanaan Penilaian Kerja Dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* di PT. Zeno Alumi Indonesia". Jurnal Inkofar 1, No.1 (2018) : 71-72

karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.<sup>10</sup>

Ditinjau dari beberapa riset penelitian yang di lakukan sebelumnya oleh Agus Allatif, Jajuk Herawati, dan Ignatius Soni Kurniawan<sup>11</sup> bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun halnya bertolak belakang dengan penelitian yang di lakukan oleh Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani<sup>12</sup> bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan pada penelitian ini sama sama melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. perbedaan penelitian ini adalah teknik analisis data dan objek penelitian.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada BAZNAS Kepahiang yang letaknya berada di jalan Abu Hanifah No. 08 RT. 04 RW. 01 Pasar Kepahiang dan BAZNAS Rejang Lebong yang terletak di Air Putih Lama, Kecamatan Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga tidak melihat pengaruh variabel 1 dan 2 terhadap kinerja karyawan pada satu

---

<sup>10</sup> Bryan johannes tampi, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia TBK*”. Jurnal Acta Diuma III, No.4 (2014) : 78

<sup>11</sup> Agus Allatif, Jajuk Herawati dan Ignatius Soni Kurniawan, “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas*”. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen 19, No. 3 (2022) : 141

<sup>12</sup> Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*”. Journal Of Applied Business Administration 2, No. 2 (2018) : 141

organisasi saja namun dari dua organisasi yaitu BAZNAS Kepahiang dan Rejang Lebong.

Adapun untuk tabel data-data Karyawan di BAZNAS Kepahiang pada tahun 2023 yaitu:<sup>13</sup>

**Tabel 1.1 Data Karyawan BAZNAS Kepahiang**

No	Nama	Jabatan
1	Drs. Rusmedi, MM	Ketua
2	Nyimas Aliah, SE.,S.Sos.,M.I.Kom	Wakil 1
3	Drs. Nurdin M	Wakil 2
4	Edi Junaidi, S.Sos	Wakil 3
5	Suci Rihani, SH	Wakil 4
6	Umar Aliansyah, S.H.I	Ketua pelaksana
7	Teo Feriyuski	Sekretaris
8	Repti Yuni Asri, S.E.I	Bendahara
9	Liza Pratika, S.Pd.I	Staf
10	Sumarni, S.E	Staf

**Sumber : Struktur Organisasi Baznas Kepahiang**

Dari tabel diatas karyawan BAZNAS Kepahiang berjumlah 10 orang. Diantaranya 1 orang sebagai ketua bernama Drs. Rusmedi,MM, 4 orang sebagai wakilnya wakil satu bernama Nyimas aliah, SE.,S.Sos.,M.I.Kom, wakil dua bernama Drs. Nurdin M, wakil tiga bernama Edi Junaidi, S.Sos, dan wakil empat bernama Suci Rihani, S.H, 1 orang sebagai ketua pelaksana bernama Umar Aliansyah, S. H. I, 1 orang bendahara bernama Repti Yuni Asti, S.E.I, 1 orang sekretaris yang bernama Teo feriyuski dan 2 orang staf yang bekerja di baznas staf yang pertama bernama Liza Pratika, S.Pd.I dan staf kedua bernama Sumarni, S.E.

---

<sup>13</sup> Baz nas  
 kepahiang, “*Struktur Organisasi Baznas Kepahiang*”. Tanggal 11 Oktober 2023, Pukul 10,30 Wib

Adapun untuk tabel data-data karyawan baznas rejang lebong 2021-2025 yaitu:<sup>14</sup>

**Tabel 1.2 Data Karyawan BAZNAS Rejang Lebong**

No	Nama	Jabatan
1	Faizal Nasarudin	Ketua
2	Drs. H. M. Rasid	Wakil 1
3	Drs Khairul	Wakil 2
4	Sukemi,S.Ag	Wakil 3
5	Muhidin, SE	Wakil 4
6	A. Muhajir, S. Pd. I	Staf
7	Beni Wahyudi Z	Staf
8	Reti Afrianita	Staf
9	Ebit Iswandi	Staf
10	Rita,S	Staf

**Sumber: Struktur Baznas Rejang Lebong**

Dari tabel diatas karyawan BAZNAS Rejang Lebong berjumlah 10 orang. Diantaranya 1 orang sebagai ketua bernama Faizal Nasarudin, 4 orang sebagai wakilnya wakil satu bernama Drs. H. M. Rasid, wakil dua bernama Drs Khairul, wakil tiga bernama Sukemi,S.Ag, dan wakil empat bernama Muhidin, dan 5 orang staf yang bekerja di baznas staf yang bernama a. Muhajir, S. Pd. I, Beni Wahyudi Z, Reti Afrianita, Ebit Iswandi, dan Rita,S.

Berdasarkan berbagai uraian permasalahan dan fenomena di atas, penulis tertarik untuk menulis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS. ”**

---

<sup>14</sup> Baznas Rejang Lebong, “*Struktur Organisasi Baznas Rejang Lebong*”. Tanggal 20 Mei 2024, Pukul 10,30 Wib

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS?

## **C. Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BAZNAS.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BAZNAS.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan adanya peningkatan pengetahuan dari penelitian ini khususnya di BAZNAS Kepahiang dan Rejang Lebong yang terkait erat



dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Akademis

Memberikan hasil pemikiran seberapa pentingnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai seberapa pentingnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi Pembaca

Agar dapat menambahkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### d. Bagi BAZNAS

Penelitian ini sebagai bahan referensi kepada pihak BAZNAS Kepahiang dan Rejang Lebong untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawannya.

## E. Kajian Literatur

Adapun penelitian ini dengan melihat beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Rahmatullah, **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten**

**Gowa.”** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Tahun 2018

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BTPN cabang sungguminasa. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan koesioner, dengan menggunakan 32 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi, linear berganda, dan Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu SPSS For windows Versi 20.

Hasil penelitian pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan akan tetapi secara simultan diantar dua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan.<sup>15</sup> Persamaan pada penelitian ini sama sama melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. perbedaan penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dan objek penelitian.

2. Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri, **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera utara.”** Program Studi Magister

---

<sup>15</sup> Rahmatullah, “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhamadiyah, Makassar, 2018) , 43.

Manajemen, Universita Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan Tahun 2020

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara. populasi yang di gunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan AMCF dimana seluruhnya berjumlah 37 orang teknik pengumpulan data menggunakan angket, analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak spss versi 18.00.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara simulatif kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).<sup>16</sup> Persamaan pada penelitian ini sama sama melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. perbedaan penelitian ini adalah variabel penelitian dan objek penelitian.

3. Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.”** Program Studi Magister Manajemen,

---

<sup>16</sup>Ahmad afandi dan Syaiful Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asia Muslim Charity Foundatin (AMCF) Sumatera Utara”. Jurnal ilmiah magister manajemen 3, No.2 (2020) : 235

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Tahun 2019

Tujuan dari artikel ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode yang digunakan regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi, dengan pendekatan kuantitatif diskriptif dan asosiatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lain halnya dengan variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup> Persamaan pada penelitian ini sama sama melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. perbedaan penelitian ini adalah teknik analisi data dan objek penelitian.

4. Agus Allatif, Jajuk Herawati, dan Ignatius Soni Kurniawan, **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas pada Koperasi Serba Usaha Baitul Maal Wat Tamwil (KSU BMT)”** Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Tahun 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas pada

---

<sup>17</sup> Indra Marjaya dan Fajar Pasabribu, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Manager Farmal Ilmiah Magister Manajemen 2, No.1 (2019) : 132

*Koperasi Serba Usaha Baitul Maal Wat Tamwil (KSU BMT)*. penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer diambil menggunakan kuesioner yang diambil secara *Nonprobability* sampling dan metode sensus pada 32 responden. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas, lebih lanjut ditemukan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan loyalitas mampu menjadi variabel mediator pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup> Persamaan pada penelitian ini sama-sama melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah pada sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data, objek penelitian dan variabel yang digunakan.

5. Rahayu Saputri dan Nur Rahma Andayani, **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam”** Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, Tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan pada PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan

---

<sup>18</sup>Agus Allatif dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas”. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 19, No.3. (2022) : 144

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan uji F dan uji t. Pengambilan data dengan menggunakan sensus, sehingga data diambil dari seluruh populasi. Variabel independen terdiri dari kepemimpinan dan motivasi kerja, dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument, selanjutnya data dianalisis dan diuji menggunakan Uji F dan Uji t.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Persamaan pada penelitian ini sama sama melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. perbedaan penelitian ini adalah sampel yang di gunakan, teknik pengumpulan data dan objek penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelusuran menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kekuatan dan arah hubungan tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks spesifik dan variabel yang terlibat.

---

<sup>19</sup> Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*”. *Journal Of Applied Business Administration* 2, No.2 (2018) : 144

## **F. Sistematika penulisan**

Adanya sistematika penulisan ini diharapkan penulis dapat dengan mudah dalam menyusun penelitian.

### **Bab I Pendahuluan**

Pada bab ini akan dipaparkan latar belakang dari masalah yang akan dikaji, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian literatur, serta dituliskan sistematika penulisan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini akan berisi landasan teori terkait dengan variabel penelitian yang ada pada penelitian, gambaran kerangka berpikir, serta hipotesis yang ada pada penelitian.

### **Bab III Metode Penelitian**

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai populasi dan sampel pada penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data yang digunakan, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik pengolahan data yang digunakan.

### **Bab IV Temuan Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini akan memaparkan temuan hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

### **Bab V Simpulan Dan Saran**

Bab ini berisi simpulan serta saran penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

### **Lampiran**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Teori Kinerja

Pengertian kinerja secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* yang mempunyai banyak arti yaitu memasukan, memenuhi atau menjalankan kewajiban dan tanggung jawab, sedangkan secara trimonologi kinerja karyawan adalah gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan organisasi baik berupa tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi dengan kata lain hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di lakukannya.<sup>20</sup>

Dilihat dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran hasil pencapaian yang didapatkan dari sebuah organisasi ataupun instansi dalam melakukan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan, visi dan misi, serta sasaran suatu instansi yang dicapai oleh seorang karyawan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Immanuel M. Ginting, Try A. Bangun, Davin V. Munthe, dan Sumiati Sihombing, “Pengaruh Displin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN”. Jurnal Manajemen 5, No.1 (2019) : 37

<sup>21</sup> Amri Benne Dkk, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) ULTG Palopo” . Jurnal Manajemen dan akuntansi 18, No.2 (2023) : 309



- a. Pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik dengan demikian pula sebaliknya.
- b. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- c. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- d. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
- e. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- f. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.<sup>22</sup>
- g. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- h. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- i. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

---

<sup>22</sup> Amri Benne Dkk, “*Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) ULTG Palopo*” . Jurnal Manajemen dan akuntansi 18, No.2 (2023) : 309

- j. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- k. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
- l. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini data berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Robbins dalam Tampi menjadi enam yaitu:<sup>23</sup>

- a. Kualitas kerja dapat diukur dari hasil pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Indikator: Mengejajarkan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Indikator: Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target

- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Indikator: Mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat.  
Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

---

<sup>23</sup> Bryan johannes tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia TBK”. Jurnal Acta Diuma III, No.4 (2014): 78

- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenagaa, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalka dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Indikator: Menggunakan sumber daya organisasi secara efektif

- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Indikator: Melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab

- f. Komitmen kerja komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap instansi.

Indikator: Menerima resiko jika terjadi kesalahan dalam bekerja.

Adapun beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut:<sup>24</sup>

- a. Dorongan positif sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teory dorongan, dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini bersifat pada dua prinsip Fundamental yaitu orang berkinerja dengan cara yang mereka pandang paling menuntungkan bagi mereka dengan memberikan penghargaan yang semestinya. Suatu dorongan yang positif dibantu dengan empat tahap yaitu lakukan audit kinerja, tahapkan standar dan tujuan kinerja, berikan umpan balik kepada karyawan mengenai

---

<sup>24</sup> Sulia Megarani, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani , Sleman, Yogyakarta" .(Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016), 24.

kinerjanya, dan beri karyawan pujaan atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja

- b. Program disiplin positif beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. Program ini memberi tanggung jawab perilaku karyawan ditangan karyawan sendiri. Bagaimanaa program ini memberitahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap mempekerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.
- c. Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja ddn kehadiran mereka ditempat kerja. Program bantuan karyawan yang berhasil mempunyai sifat-sifat yaitu dukungan manajemen puncak, dukungan karyawan atau serikat pekerja, kerahasiaan, akses yang mudah, penyelia yang terlatih, pengurus serikat pekerja yang terlatih, jika berada dilingkungan serikat pekerja, asuransi, ketersediaan banyak layanan untuk bantuan dan referensi, kepemimpinan profesional yang terampil, sistem untuk memantau, menilai dan merevisi.<sup>25</sup>
- d. Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengatasi orang bahwa mampu menjalankan kendali ketika orang menilai permasalahannya sendiri dan kaitannya dengan permasalahan itu.

---

<sup>25</sup> Sulia Megarani, "*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani , Sleman, Yogyakarta*" .(Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016), 25.

Bekerja jarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan meningkatkan produktifitas.

- e. Hukuman meskipun sebagian karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informasi atau pengarahan gagal menetralkan perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal. Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal. Seperti kerut didahi dan bahasa tubuh agresif.

Ketika didalam dunia kerja tentunya penilaian kinerja karyawan juga di perlukan untuk mencapai beberapa tujuan berikut:<sup>26</sup>

1. Identifikasi keterampilan dan kekuatan pekerja.
2. Mengidentifikasi potensi pengembangan karyawan.
3. Memberikan informasi untuk pengembangan karyawan.
4. Meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.
5. menyediakan data untuk kompensasi pekerja yang adil.
6. melindungi organisasi atau perusahaan dari proses hukum perburuhan

---

<sup>26</sup> Ariesta Heksarini, "Konsep Penilaian Kinerja". (Banjarwangi Ciawi Bogor : Halaman Moeka Publishing, 2022), 8.

Penilaian kinerja karyawan dapat dirasakan oleh tiga pihak yaitu karyawan, penilai, dan perusahaan yaitu sebagai berikut:<sup>27</sup>

- a. Manfaat yang terutama yang dirasakan oleh karyawan yaitu, karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi, dapat meningkatkan kepuasan kerja, karyawan dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan sehingga dapat serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan, dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan, terjadi komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, dapat berdiskusi mengenai masalah pekerjaan dan cara atasan dalam mengatasinya, terjalin hubungan baik antara atasan dan karyawan, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Manfaat kedua dapat dirasakan oleh penilai yaitu penilai dapat mengukur kinerja karyawan dan perbaikan pada masa yang akan datang, dapat mengembangkan sistem pengawasan, identifikasi peningkatan nilai pribadi, meningkatkan kepuasan kerja, dapat memberikan pemahaman terhadap karyawan tentang rasa takut, percaya diri, harapan dan apresiasi, dapat mengembangkan dan bertukar ide antara penilai dan karyawan, kesempatan untuk dapat menjelaskan apa yang diinginkan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi, terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan penilai, dari hasil penilaian menejer dapat merevisi target dan prioritas, dan memotivasi karyawan

---

<sup>27</sup> Enny Widyaningrum, “*EVALUASI KINERJA: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*”. (Kebonagung, Sukodono, Sidoarjo : Pindomedia Pustaka, 2020), 13-14.

- c. Manfaat terakhir dirasakan oleh perusahaan yaitu adanya komunikasi yang efektif tentang tujuan perusahaan, dapat meningkatkan kebersamaan, mengembangkan kemampuan, keterampilan dan kemauan para karyawan dalam bekerja, dapat meningkatkan pandangan secara luas mengenai tugas para karyawannya dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil kerja dari setiap kinerja karyawan memiliki peran penting bagi setiap organisasi karena hasil dari kinerja karyawan akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi tersebut sebaliknya rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi mencapai tujuan adapun dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang ada pada diri seseorang meliputi sifat, sikap, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, latar belakang dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, pengawasan, kepemimpinan, sistem upah dan lingkungan sosial.<sup>28</sup>

Ada beberapa karakteristik individu yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi yaitu:<sup>29</sup>

- a. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada tugas dan pekerjaannya.

---

<sup>28</sup> Muhammad Istan dan Hardinata, “*Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Curup*”. Jurnal Ilmu Ekonomi Bisnis 25, No.1 (2020) :70

<sup>29</sup> Enny Widyaningrum, “*EVALUASI KINERJA: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*”. (Kebonagung, Sukodono, Sidoarjo : Pindomedia Pustaka, 2020), 15-16.

- b. Berani mengambil ahli dan menjami resiko didalam pekerjaan.
- c. Memiliki target dan realistis dalam pekerjaan
- d. Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu target yang diinginkan dicapai.
- e. Memanfaatkan feedback yang kongkrit didalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

#### 1. Teori Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang berarti bimbing atau tuntun, setelah ditambah awalan “pe” menjadi pemimpin yang artinya orang yang mempengaruhi pihak lain, dan apabila ditambah awalan “ke” maka menjadi kepemimpinan yang artinya kemampuan dan keperibadian seseorang dalam mempengaruhi pihak lain untuk melakukan tindakan pencapaian bersama. Sedangkan secara istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah diterapkan.<sup>30</sup> Kepemimpinan adalah hubungan yang ada didiri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Kepemimpinan juga di artikan sebagai suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti yang di inginkan berdasarkan pendapat. Dubrin dalam Iqbal mengemukakan bahwa

---

<sup>30</sup>Syafaruddin dan Erawadi, ”*Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*”. (Medan : Perdana Publishing, 2020) , 340.



kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.<sup>31</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk mengerakan dan mempengaruhi banyak orang agar melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan bersama.

Teori kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini adalah teori path-Goal, pada teori ini menerapkan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja para bawahannya, dalam keadaan pekerjaan yang berbeda-beda. Teori ini lahir dari teori motivasi pengharapan, dimana motivasi seseorang pekerja tergantung pada pengharapan bahwa prestasi tinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil positif dan untuk menghindari diri dari hasil yang negatif. Dalam teori path-Goal disebutkan empat gaya kepemimpinan yaitu:<sup>32</sup>

- a. *Directive leadership* tipe ini sama dengan bentuk kepemimpinan autokratis lipit, dan white. yaitu para anggota mengetahui secara pasti apa di inginkan pemimpin terhadap dirinya dan pengarahan yang

---

<sup>31</sup> Muhammad Iqbal, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah”. Jurnal Pendidikan 10, No.3 (2021) : 125

<sup>32</sup> Sulthin Syahril, “Teori Kepemimpinan”. Jurnal Ri’ayah 4, No.2 (2019) : 213

diberikan. Anggota tidak diberi kesempatan berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat.

- b. *Supportive leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan menunjukkan sikap memerhatikan anggotanya.
- c. *Participative leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mengharapkan saran-saran atau pendapat para anggotanya, tetapi ia yang menentukan dalam mengambil keputusan.
- d. *Achievement oriented leadership* artinya pemimpin memberikan kepercayaan para anggota untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi yang baik.

Model pemimpin yang menghargai ciri, watak, karakteristik, sifat dan kompetensi setiap bawahannya disebut model gaya kepemimpinan demokratis. kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang dalam melaksanakan fungsinya mengharapkan peran serta aktif dari bawahannya. gaya kepemimpinan demokratis menjadikan sumber daya manusia sebagai komponen inti dan utama dalam organisasi. semua sumber daya manusia dalam organisasi akan memiliki nilai dan berharga jika memiliki kompetensi, kemauan, pikiran dan memiliki pandangan lain dengan orang lain dalam organisasi.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Muhammad Istan dan Hardinata, “Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Curup”. Jurnal Ilmu Ekonomi Bisnis 25, No.1 (2020) :69

Adapun indikator kepemimpinan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Kartono dalam Setiawan dan Pratama yang menjadi indikator dari kepemimpinan yaitu:<sup>34</sup>

- a. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara lisan atau tidak langsung.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

---

<sup>34</sup> Abdi Setiawan dan Siswa Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anunggra Sejaterah". Jurnal Manajemen 11, No.1 (2019) : 26

- e. Tanggung jawab seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya dan menanggung akibatnya.
- f. Pengendalian emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin muda kita akan merai kebahagiaan.

## 2. Teori Motivasi

Pengertian motivasi secara etimologi kata motivasi di ambil dari bahasa inggris yaitu “motivation” yang artinya “daya batin” atau ‘dorongan’, sedangkan secara istilah motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>35</sup> jadi motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang timbul dari diri seseorang yang mengakibatkan orang lain melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu baik secara sadar atau pun tidak sadar.

Teori hierarki kebutuhan Maslow tentang motivasi terbagi menjadi lima tingkat dasar kebutuhan yaitu sebagai berikut:<sup>36</sup>

### a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik adalah yang paling mendasar dan mendominasi kebutuhan manusia. kebutuhan ini lebih bersifat biologis seperti oksigen,

---

<sup>35</sup> Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2, No.1 ( 2019) : 71

<sup>36</sup> Tri Andjarwati, “*Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Motivasi Prestasi C Clelland*”. Jurnal ilmu ekonomi dan manajemen 1, No.1 (2019) : 48

makanan, air, dan sebagainya. pemikiran maslow atas kebutuhan fisik ini sangat dipengaruhi oleh kondisi pasca perang dunia II. saat itu, manusia berada pada keadaan yang sangat memilukan salah satu banyaknya masyarakat yang mengalami kelaparan oleh karena itu, maslow menganggap kebutuhan fisik ini lebih penting dari yang lainnya.

b. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan biologis telah terpenuhi maka manusia cenderung mencari rasa aman baik berupa perlindungan, kebebasan, kecakawan dan sebagainya. kebutuhan ini bertujuan agar manusia dapat mengembangkan dirinya kearah yang lebih baik lagi.

c. kebutuhan akan kepemilikan dan cinta

Setelah kebutuhan biologis dan rasa aman didapatkan biasanya manusia cenderung mencari cinta orang lain agar dapat dimengerti dan dipahami oleh orang tersebut. Maslow menegaskan bahwasannya kebutuhan cinta tidak sama dengan kebutuhan seks akan tetapi kebutuhan cinta ini menguatkan bahwa dalam hidup manusia tidak bisa terlepas dari sesama.

d. kebutuhan untuk dihargai

Maslow mengklasifikasikan kebutuhan dihargai menjadi dua bagian yaitu *pertama* lebih mengarah pada harga diri kebutuhan ini dianggap kuat, mampu mencapai sesuatu yang memadai, memiliki keahlian tertentu untuk menghadapi dunia, bebas dan mandiri. Sedangkan kebutuhan untuk dihargai lainnya adalah penghargaan yaitu keinginan untuk memiliki reputasi tertentu (penghargaan atau

penghormatan dari orang lain). kebutuhan ini akan memiliki dampak secara psikologis berupa rasa percaya diri, bernilai, kuat dan sebagainya.

e. kebutuhan aktualitas diri

Kebutuhan ini menjadi pnyaknya pencapaian yang dimiliki seorang manusia setelah kebutuhan-kebutuhan diatas terpenuhi dengan baik. pencapaian kebutuhan aktualitas diri ini berdampak pada kondisi psikologi yang meninggi seperti perubahan persepsi, motivasi untuk selalu tumbuh dan berkembang.

Indikator motivasi menurut teory motivasi berprestasi McClelland yaitu:<sup>37</sup>

1. *Need of Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.

Indikator

- a. Memiliki keinginan atau hasrat untuk berprestasi
  - b. Memiliki tekad untuk unggul dari orang lain
  - c. Bangga hasil kerja menjadi acuan rekan sejawat
2. *Need of Affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan) yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

---

<sup>37</sup> Muhammad Ridho, "Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai". Jurnal studi keislaman dan pendidikan 8, No 1(2020) : 6

Indikator

- a. Memiliki semangat untuk bekerjasama dengan tim kerja
  - b. Memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja
  - c. Saling menghargai satu sama lain
3. *Need of Power* (kebutuhan untuk kekuasaan) Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas yang memiliki pengaruh terhadap orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan keinginan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Indikator

- a. Memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.
- b. Memiliki keinginan untuk mempengaruhi orang lain
- c. Mendapatkan kedudukan dengan cara bersaing sehat

Strategi Pemimpinan dalam Meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan reward atau penghargaan kepada guru atas prestasi yang telah diraihnya berupa kenaikan pangkat atau kenaikan gaji.
2. Melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja guru tersebut dengan melakukan briefing dalam rangka pendekatan dan penyatuan visi bekerja
3. Memberikan hukuman bagi yang melanggar berupa teguran ataupun penundaan kenaikan pangkat.

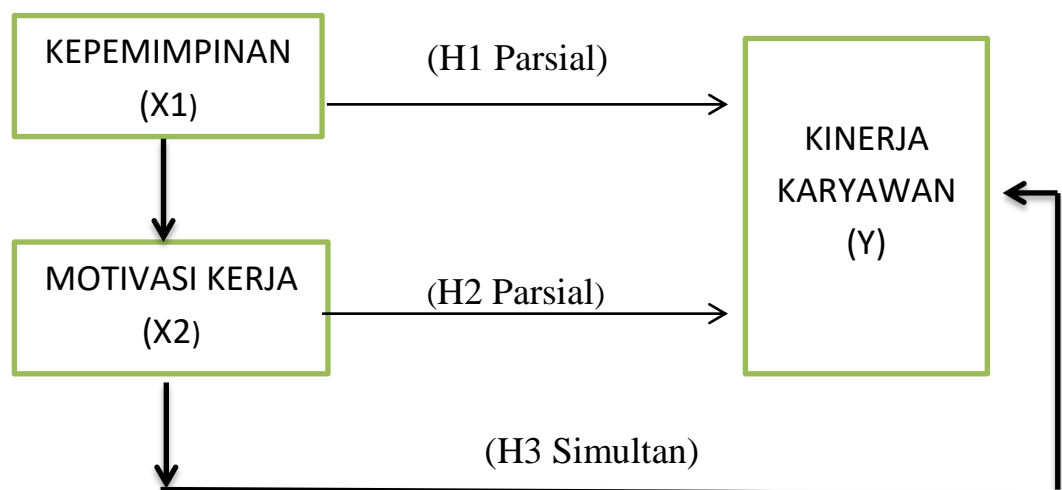
## B. Kerangka Pemikiran

kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta observasi dan kajian kepustakaan. Oleh sebab itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang di jadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka berpikir variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang di teliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.<sup>38</sup> Biasanya kerangka teoritis disusun dalam bentuk matriks, bagian atau gambar sederhana.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan maka dapat dibuat skema alur kerja penelitian yang ditunjukkan gambar berikut:

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Berpikir**



<sup>38</sup> Addini Zahra Syahputri dkk, "Kerangka Berpikir Penelitian Kuantitatif". Jurnal ilmu pendidikan dan pengajaran 2, No.1 2023) : 161



### C. Hipotesis

Substansi hipotesis adalah pernyataan sementara berbasis norma norma terkait pada suatu fenomena atau kasus penelitian dan akan diuji dengan suatu metode atau statistika.<sup>39</sup> dalam penelitian ini, hipotesis di terapkan berdasarkan perumusan masalah, yaitu untuk menguji apakah kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini adalah:

#### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dari penelitian yang di lakukan oleh Ahmad Shobirin dan Alkadri K.Siharis menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan berdampak pada meningkatkannya kinerja dari para karyawan.<sup>40</sup> Maka berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kepahiang.

#### 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dari penelitian yang di lakukan oleh Hamidi menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

---

<sup>39</sup> Jim Hoy Yam dan Ruhayat Taufik, “*Hipotesis Penelitian Kuantitatif*”. Jurnal Ilmu Administrasi 3, No.2 (2021) : 97

<sup>40</sup> Ahmad Shobirin dan Alkadri K. Siharis, “ *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan 2, No.5 (2022) : 241

signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi kerja yang stabil merupakan hal penting pada PT. Viking Engineering untuk memenuhi order atau pesanan konsumen yang selalu tinggi pada waktu atau musim tertentu.<sup>41</sup> Maka berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kepahiang.

3. Pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, Dari penelitian yang dilakukan oleh Inez Zaneta Hafizhah menemukan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar satuan dan motivasi kerja tetap maka meningkatkan kinerja pegawai pada FITK UIN Jakarta dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>42</sup> Maka berdasarkan dari penelitian sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa variabel kepemimpinan dan

---

<sup>41</sup> Hamidi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Dimensi .9, No.1 (2020) : 11

<sup>42</sup> Inez Zaneta Hafizhah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". (Skripsi, , Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), 113.

motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kepahiang.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kepahiang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di baznas kepahiang.

##### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>43</sup> Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah BAZNAS Kepahiang yang berjumlah 10 orang dan BAZNAS Rejang Lebong berjumlah 10 orang.

##### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *sempling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>44</sup> Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di BAZNAS Kepahiang yang berjumlah 10 karyawan dan BAZNAS Rejang Lebong berjumlah 10 karyawan.

---

<sup>43</sup> Sugiyono, "Statistika Untuk Penelitian". (Bandung : Alfabeta, 2019), 61.

<sup>44</sup> Nur Fadilah Amin, "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian". Jurnal kajian Islam Kontemporer 14, No.1 (2023): 23

**Tabel 3.1****Data Karyawan BAZNAS Kepahiang**

No	Nama	Jabatan
1	Drs. Rusmedi, MM	Ketua
2	Nyimas Aliah, SE.,S.Sos.,M.I.Kom	Wakil 1
3	Drs. Nurdin M	Wakil 2
4	Edi Junaidi, S.Sos	Wakil 3
5	Suci Rihani, SH	Wakil 4
6	Umar Aliansyah, S.H.I	Ketua pelaksana
7	Teo Feriyuski	Sekretaris
8	Repti Yuni Asri, S.E.I	Bendahara
9	Liza Pratika, S.Pd.I	Staf
10	Sumarni, S.E	Staf

**Sumber: Struktur Baznas Kepahiang**

Dari tabel diatas karyawan BAZNAS Kepahiang berjumlah 10 orang. Diantaranya 1 orang sebagai ketua bernama Drs. Rusmedi,MM, 4 orang sebagai wakilnya wakil satu bernama Nyimas aliah, SE.,S.Sos.,M.I.Kom, wakil dua bernama Drs. Nurdin M, wakil tiga bernama Edi Junaidi, S.Sos, dan wakil empat bernama Suci Rihani, S.H, 1 orang sebagai ketua pelaksana bernama Umar Aliansyah, S. H. I, 1 orang bendahara bernama Repti Yuni Asti, S.E.I, 1 orang sekretaris yang bernama Teo feriyuski dan 2 orang staf yang bekerja di baznas staf yang pertama bernama Liza Pratika, S.Pd.I dan staf kedua bernama Sumarni, S.E.

**Tabel 3.2****Data Karyawan BAZNAS Rejang Lebong**

No	Nama	Jabatan
1	Faizal Nasarudin	Ketua
2	Drs. H. M. Rasid	Wakil 1
3	Drs Khairul	Wakil 2
4	Sukemi,S.Ag	Wakil 3
5	Muhidin, SE	Wakil 4
6	A. Muhajir, S. Pd. I	Staf
7	Beni Wahyudi Z	Staf
8	Reti Afrianita	Staf

9	Ebit Iswandi	Staf
10	Rita,S	Staf

**Sumber: Struktur Baznas Rejang Lebong**

Dari tabel diatas karyawan BAZNAS Rejang Lebong berjumlah 10 orang. Diantaranya 1 orang sebagai ketua bernama Faizal Nasarudin, 4 orang sebagai wakilnya wakil satu bernama Drs. H. M. Rasid, wakil dua bernama Drs Khairul, wakil tiga bernama Sukemi,S.Ag, dan wakil empat bernama Muhidin, dan 5 orang staf yang bekerja di baznas staf yang bernama a. Muhajir, S. Pd. I, Beni Wahyudi Z, Reti Afrianita, Ebit Iswandi, dan Rita,S.

## **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah BAZNAS Kepahiang yang berlokasi dijalan Abu Hanifah No. 08 RT. 04 RW. 01 Pasar Kepahiang dan BAZNAS Rejang Lebong yang berlokasi di Air Putih Lama, Kecamatan Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Baznas Kepahiang.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini adalah dari tahap awal pada bulan maret 2024 sampai dengan peneliti membuat kesimpulan dari hasil penelitian ini.

### C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, dimana cara mendapatkan data primer ini diperoleh dengan cara meninjau langsung (tanpa perantara) Seperti wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Dalam Penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti jurnal, Buku, artikel dan situs web.<sup>45</sup>

### D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif untuk variabel yang diteliti. Alat yang digunakan untuk mengukur kinerja pada penelitian ini menggunakan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi karyawan. Metode ini terdiri atas satu seri, 5-10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja. Sedangkan alat bantu untuk pengolahan data menggunakan *SPSS VERSI 26* tujuannya adalah untuk memprediksi hubungan antara konstruk, mengkonfirmasi teori, dan hubungan antara variabel laten.

---

<sup>45</sup> Sidik Priadana dan Denok Surnasi, "Metode Penelitian Kuantitatif". (Tangerang : Pascal, 2021), 46.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut.<sup>46</sup>

### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan dalam menentukan masalah yang akan diteliti. Wawancara yang dilakukan secara langsung (tatap muka) dan tidak langsung (melalui media). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terbuka dan terstruktur. wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilaksanakan secara terencana dan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya

### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. setiap pertanyaan dilengkapi dengan dengan lima alternative jawaban yaitu, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral/ragu-ragu (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Penentuan nilai mengunakan Skala Likert dan jawaban dilakukan dalam bentuk *checklist*.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Fajar Nurdiansyah dan Henhen Siti Rugoyah, “Strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19”. Jurnal Purnama Berazam 2, No.2 (2021): 160

<sup>47</sup> Syofian Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss Edisi Pertama”. (Jakarta : Prenadamedia Group, 2013), 25-26.



**Tabel 2.3 Skala Likert**

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral/Ragu-Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan, pemilihan, pengolahan bukti dan keterangan, seperti foto saat wawancara dengan narasumber dan berbagai literatur yang digunakan dalam penelitian.

## F. Teknik Pengolaan Data

Teknik pengolahan data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 26* yang meliputi validitas dan reabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis.<sup>48</sup> Tujuan penelitian ini untul mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada baznas melalui dua faktor yaitu kepemimpinan dan motuvasi kerja. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Validitas dan Reabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reabilitas biasanya digunakan untuk data yang berasal dari instrumen penelitian (angket atau kuesioner). Instrumen

---

<sup>48</sup> Marinu Waruwu “*Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*”, Jurnal Pendidikan Tambusai 7, No. 1(2023) : 2905

tersebut disebarkan kepada responden berisi mengenai pertanyaan yang berasal dari konsepsi variabel yang diteliti. Pengujian validitas dan reabilitas biasanya dilakukan paling awal sebelum analisis lainnya.<sup>49</sup>

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel yang diteliti, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan peneliti sudah tepat. Keberhasilan penggunaannya tidak terlepas dari kemampuan peneliti dalam merumuskan dan menerjemahkan indikator variabel menjadi pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen penelitian, kemampuan responden memahami pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen penelitian dan kemampuan responden untuk mengungkapkan kebenaran yang terjadi.<sup>50</sup>

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

---

<sup>49</sup> Moh.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, "Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis". (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), 17.

<sup>50</sup> Moh.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, "Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis". (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), 18.

dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.60.<sup>51</sup>

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier.<sup>52</sup> Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

i. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal,

---

<sup>51</sup> Syofian Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss Edisi Pertama”. (Jakarta : Prenadamedia Group, 2013), 55-58.

<sup>52</sup> Nadya R. Masiaga dkk, “Pengaruh Keamanan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Kota Manado yang Berbelanja Secara Online di Lazada.Com”, Jurnal Emba 10, No. 2 (2022) : 903

mendekati normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu uji statistik *Shapiro Wilk* dasar pengambilan keputusan menggunakan *Shapiro Wilk* taraf signifikansinya adalah 0,05. Data berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$ .<sup>53</sup>

b. Uji *Heteroskedastisitas*

Pengujian ini melihat apakah terdapat ketidaksamaan variansi antara residual pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Disebut homoskedastisitas jika variansi antara residual dua pengamatan sama, dan heteroskedastisitas jika variansinya berbeda. Untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas pada data penelitian ini, menggunakan *scatter plot*.<sup>54</sup> Dasar pengambilan keputusan benar atau tidaknya uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas
2. jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang tersebar dan angka 0 kebetulan ada disumbuh Y maka hal itu tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah

---

<sup>53</sup> Moh.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, “*Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis*”. (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2013),61-62.

<sup>54</sup> Rochmad Aldy Purnomo, “*Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Menggunakan Spss*”. (Ponorogo : Wade Group, 2016), 159-160.

model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi korelasi *multikolinearitas*.<sup>55</sup>

### 3. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu: kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian analisis regresi berganda, karena selain variabel kepemimpinan terdapat variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :<sup>56</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y	: Kinerja Karyawan
b1..b2	: Koefisien Regresi
X1	: Kepemimpinan
X2	: Motivasi Kerja
a	: Kostanta

### 4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah salah satu cabang ilmu statistika inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya

---

<sup>55</sup> Gangga Anuraga Dkk, "Pelatihan Pengujian Statistik Dasar Dengan Software". Jurnal Budimas 3, No.2 (2021) : 328

<sup>56</sup> Moh.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, "Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis". (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2013), 49-51

pernyataan tersebut.<sup>57</sup> Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

a. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 (kepemimpinan, motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka kinerja karyawan signifikansi, yaitu:<sup>58</sup>

- 1) Apabila signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang di uji.
- 2) Apabila signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yg diuji.

---

<sup>57</sup> Djuli Sjafei Purba, "Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengelolaan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di Masa Pandemi Covid 19", Jurnal Karya Abdi 5, No. 2 (2021) :89

<sup>58</sup> Gangga Anuraga Dkk, "Pelatihan Pengujian Statistik Dasar Dengan Software". Jurnal Budimas 3, No.2 (2021) : 328

b. Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho :Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha :Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji F adalah:<sup>59</sup>

- 1) Apabila signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang di uji.
- 2) Apabila signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yg diuji.

---

<sup>59</sup> Djuli Sjafei Purba, “Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengelolaan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di Masa Pandemi Covid 19”, Jurnal Karya Abdi 5, No. 2 (2021) :89

## BAB IV

### TEMUAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Temuan Hasil Penelitian

##### a. Validitas Dan Reabilitas

##### a. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini ( $n$ ) adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>60</sup>

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0$  : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

$H_a$  : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

---

<sup>60</sup> Moh.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, “*Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis*”. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), 18.



Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.964	0.468	VALID
	Y.2	0.583	0.468	VALID
	Y.3	0.954	0.486	VALID
	Y.4	0.853	0.486	VALID
	Y.5	0.964	0.486	VALID
	Y.6	0.588	0.486	VALID
	Y.7	0.902	0.486	VALID
	Y.8	0.914	0.486	VALID
	Y.9	0.968	0.486	VALID
	Y.10	0.902	0.486	VALID
	Y.11	0.793	0.486	VALID
	Y.12	0.848	0.486	VALID
Kepemimpinan	X1.1	0.851	0.486	VALID
	X1.2	0.611	0.486	VALID
	X1.3	0.863	0.486	VALID
	X1.4	0.611	0.486	VALID
	X1.5	0.887	0.486	VALID
	X1.6	0.920	0.486	VALID
	X1.7	0.916	0.486	VALID
	X1.8	0.834	0.486	VALID
	X1.9	0.678	0.486	VALID
	X1.10	0.978	0.486	VALID
	X1.11	0.863	0.486	VALID
Motivasi Kerja	X2.1	0.729	0.486	VALID
	X2.2	0.684	0.486	VALID

	X2.3	0.741	0.486	VALID
	X2.4	0.741	0.486	VALID
	X2.5	0.823	0.486	VALID
	X2.6	0.729	0.486	VALID
	X2.7	0.525	0.486	VALID
	X2.8	0.595	0.486	VALID

*Sumber Data: Olah Data 2024*

Hasil uji validitas dengan jumlah sampel 20 orang responden dengan total pertanyaan sebanyak 33 butir pertanyaan yang disajikan, terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid dari variabel kepemimpinan dan 1 pertanyaan yang tidak valid dari variabel motivasi kerja yang totalnya menjadi 2 butir pertanyaan sehingga harus dihilangkan oleh karna itu kusioner yang digunakan sebanyak 31 pertanyaan.

Hasil dari olah data megunakan spss dapat diketahui seluruh pertanyaan mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang diajukan kepada responden karyawan BAZNAS Kepahiang dan Rejang Lebong adalah valid karena dilihat dari r hitung  $> r$  tabel hal itu dilihat dari nilai person correlation yang berada diatas r tabel atau lebih besar dari 0.468 dan signifikan dibawah 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan, kepemimpinan dan motivasi kerja dikatakan valid atau layak. Maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak

b. Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .<sup>61</sup>

**Tabel 4.2 Hasil uji reabilitas variabel X1 kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	20

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26*

Hasil uji reabilitas berdasarkan tabel di atas variabel X1 kepemimpinan memiliki nilai cronbach Alpha sebesar  $0.853 > 0.60$  maka pada variabel kepemimpinan X1 dikatakan reliable.

**Tabel 4.3 Hasil uji reabilitas variabel X2 Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	20

<sup>61</sup> Syofian Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss Edisi Pertama". (Jakarta : Prenadamedia Group, 2013), 55-58.

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26*

Hasil

uji reabilitas berdasarkan pada tabel diatas variabel motivasi kerja X2 memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0.785 > 0.60$  maka variabel motivasi kerja X2 dikatakan reliable.

**Tabel 4.4 Hasil uji reabilitas variabel Y Kinerja karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	20

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26*

Hasil

uji reabilitas berdasarkan pada tabel diatas variabel kinerja karyawan Y memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0.954 > 0.60$  maka variabel kinerja karyawan dikatakan reliable.

b. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* untuk memastikan bahwa data yang diamati memenuhi asumsi yang diperlukan oleh beberapa metode analisis. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Shapiro Wilk* adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal sebaliknya

jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.<sup>62</sup>

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.136	20	.200*	.960	20	.541

This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26**

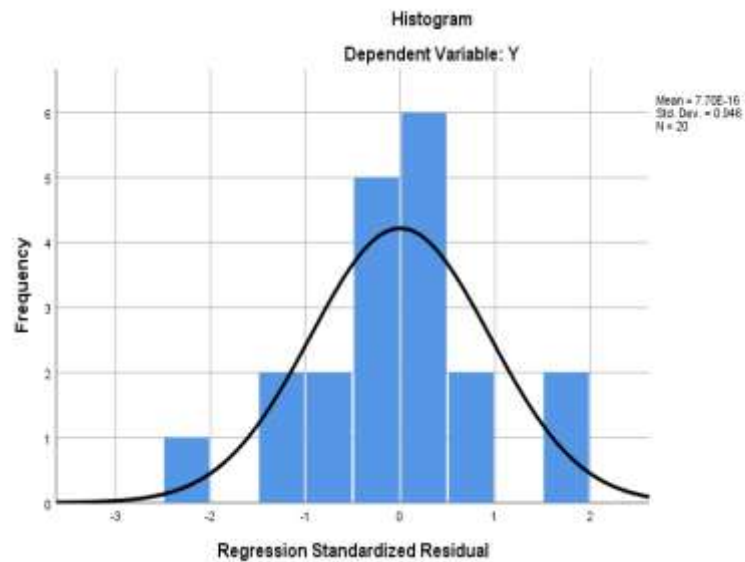
Hasil

uji normalitas berdasarkan tabel diatas hasil uji Shapiro Wilk menunjukkan bahwa nilai Signifikansi adalah sebesar 0,541 dimana lebih besar dari 0,05 atau  $0,541 > 0,05$ , artinya dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini data berdistribusi normal.

---

<sup>62</sup> Moh.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, "Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis". (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2013),61-62.

**Gambar 4.1 Histori Distribusi**



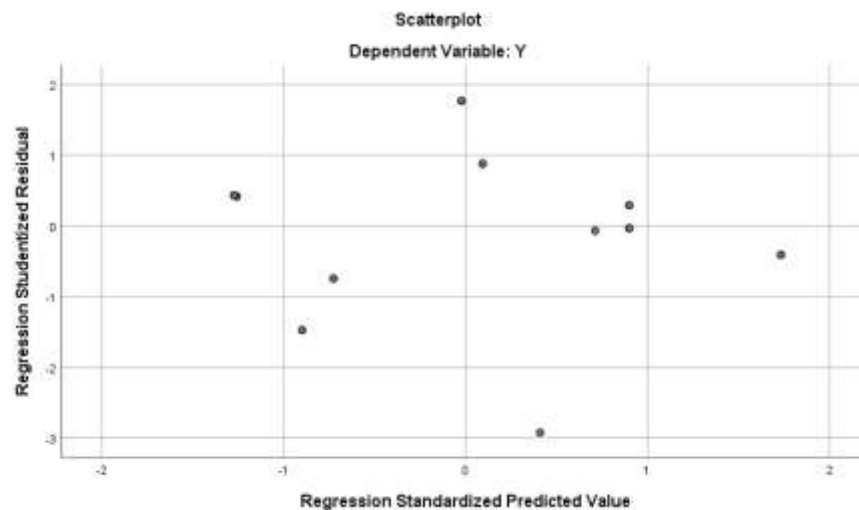
Hasil uji normalitas berdasarkan gambar diatas bahwa pada grafik histogram diatas dikatakan normal dikarenakan grafik histogramnya membentuk seperti tanda lonceng maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskeditas

Uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot* untuk mengetahui apakah sebuah variabel memiliki hubungan yang berbanding lurus atau justru berbanding terbalik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot seperti titik-titik membentuk pola yang terartur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas sebaliknya jika tidak ada

pola yang jelas serta titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>63</sup>

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26*

Hasil uji heteroskeditas berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titiknya membentuk pola yang teratur menunjukkan bahwa terjadinya heterokedastisitas.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen atau variable bebas dalam model regresi. Untuk melihat adanya multikonearitas atau tidak, d dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance harus lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 atau tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10,00$ .

<sup>63</sup> Moh.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, "Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis". (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2013),61-62.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.379	2.642
	X2	.379	2.642

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil uji multikonearitas berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari VIF dari masing variabel X1 kepemimpinan dan X2 motivasi kerja sebesar 2.642 lebih besar dari 0.10. Menunjukkan bahwa variabel independen tidak terdapat multikonearitas karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu: kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian analisis regresi berganda, karena selain variabel kepemimpinan terdapat variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut.<sup>64</sup>

$$= a+b_1X_1+b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

<sup>64</sup> Moh.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, "Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis". (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2013), 49-51



b1..b2= Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan-perubahan variabel independen. Bila (+) artinya naik sedangkan bila (-) artinya turun

X1,

X2 = Variabel independen ( kepemimpinan, motivasi kerja).

a = nilai Koefisien kostanta

**Tabel 4.7 Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.780	8.728		-.318	.754
	X1	.413	.238	.368	1.733	.101
	X2	.896	.366	.521	2.451	.025

*Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 26*

Hasil uji analisi regresi linear berganda berdasarkan dengan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- a.  $Y = -2.780 + (0.413) + (0.896)$
- b. a= -2.780 atau nilai *constant* regresi, yang berarti jika semua variabel bebas seperti kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai *constant* sebesar 0.413 maka nilai variabel terikat akan mengalami kenaikan yaitu 0.413. Jadi dapat disimpulkan apabila nilai *constant* variabel bebas sebesar 0.413 maka variabel teikat mengalami kenaikan juga sebesar 0.413.

- c.  $b_1 = 0.413$  atau nilai koefisien regresi kepemimpinan menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 point akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.413. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1 point pada variabel kepemimpinan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.413.
- d.  $b_2 = 0.896$  atau nilai koefisien regresi motivasi kerja menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 point akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.896. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1 point pada variabel motivasi kerja maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.896.
- d. Uji Hipotesis
- a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 (kepemimpinan, motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka kinerja karyawan signifikansi, yaitu:

1. Apabila  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$  dan signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang di uji.

2. Apabila  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  dan signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yg diuji.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1.  $H_0$  : Variabel bebas (kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a$  : Variabel bebas (kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

2.  $H_0$  : Variabel bebas (motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a$  : Variabel bebas (motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

**Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-2.780	8.728		-.318	.754	
X1	.413	.238	.368	1.733	.101	
X2	.896	.366	.521	2.451	.025	

a. Dependent Variable: Y

*Sumber:*

*data diolah menggunakan SPSS 26*

Hasil uji t berdasarkan tabel di atas nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar  $1.733 < 2.10092$  dengan signifikansi  $0.101 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima berarti variabel kepemimpinan tidak mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan  $H_a$  di tolak karena kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t berdasarkan tabel diatas nilai t variabel motivasi kerja sebesar  $2.451 > 2.10092$  dengan signifikan  $0.025 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak karena variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya dalam uji F adalah:

1. Apabila  $f_{tabel} < f_{hitung}$  dan signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang di uji.
2. Apabila  $f_{tabel} > f_{hitung}$  dan signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yg diuji.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1.  $H_0$  :Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

2.  $H_a$  :Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	436.413	2	218.207	20.748	.000 <sup>b</sup>
Residual	178.787	17	10.517		
Total	615.200	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26*

Hasil uji f berdasarkan tabel di atas nilai f hitung  $20.748 < 4.413873$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  maka secara simultan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## B. Pembahasan

Adapun analisis pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BAZNAS.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah diterapkan.<sup>65</sup> Kepemimpinan juga di artikan sebagai suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti bagaimana di inginkan.

Hasil data yang diperoleh berdasarkan uji t variabel kepemimpinan sebesar nilai t hitung  $1.733 < 2.10092$  dengan signifikan  $0.101 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima berarti variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan  $H_a$  di tolak karena kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang di lakukan oleh Indra Marjaya dan Fajar Hasaribu yang menebukan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup>Syafaruddin dan Erawadi, "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam". (Medan : Perdana Publishing, 2020) , 340.

<sup>66</sup> Indra Marjaya Dan Fajar Hasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2, No.1 (2019) : 137

## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>67</sup> motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang timbul dari diri seseorang yang mengakibatkan orang lain melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu baik secara sadar atau pun tidak sadar.

Hasil data yang diperoleh berdasarkan uji t pada *spss* nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar  $2.451 > 2.10092$  dengan signifikan  $0.025 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri yang menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>68</sup>

## 3. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan sama terhadap kinerja karyawan BAZNAS.

Hasil data yang diperoleh berdasarkan hasil uji F hitung menunjukkan bahwa uji f sebesar  $20.748 > 4.413873$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  maka secara simultan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara bersama sama

---

<sup>67</sup> Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2, No.1 ( 2019) : 71

<sup>68</sup> Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri, “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Ilmu Magister Manajemen 1, No.1 (2018) : 79

terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wandra Agus Cahyono, Djambur Hamid dan Gunawan Eko Nurtjahjono yang menemukan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Wandra Agus Cahyomp, Djambur Hamid dan Gunawan Eko Nurtjahjono, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory Internasional Futures Malang*”. Jurnal Administrasi Bisnis 33, No 2 (2016) : 8



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji berdasarkan uji t variabel kepemimpinan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1.733 < 2.10092$  dengan signifikan  $0.101 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan  $H_a$  di tolak karena kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji berdasarkan uji t *SPSS* nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar  $2.451 > 2.10092$  dengan signifikan  $0.025 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa uji  $F_{hitung}$  sebesar  $20.748 > 4.413873$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  maka secara simultan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **B. Saran**

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian ini disarankan untuk memperbanyak variabel independen yang akan digunakan seperti kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya serta menambahkan indikator penelitian.
2. Bagi BAZNAS diharapkan dapat memperhatikan kinerja karyawan terutama mengenai kualitas kinerja karyawan agar terus meningkatkan karena semangat dalam bekerja tidak muncul dengan begitu saja oleh karena itu BAZNAS harus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan dapat memiliki kinerja yang tinggi sehinggalah karyawan bisa bekerja dengan baik semakin baik kinerja karyawan maka semakin maju suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Heksarini, Ariesta. *Konsep Penilaian Kinerja*, Banjarwangi Ciawi Bogor : Halaman Moeka Publishing, 2022.
- Priadana, Sidik dan Donok Surnasi. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Tangerang : Pascal Books, 2021.
- Rochmad Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Menggunakan Spss*, Ponorogo : Wade Group, 2016.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2023
- Sugiyono. *statistika untuk penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2019.
- Syafaruddin dan Erawadi. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Medan : Perdana Publishing, 2020.
- Widayanigrum, Enny. *EVALUASI KINERJA : Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*, Kebonagung, Sukodono, Sidoarjo : Pindomedia Pustaka, 2020.

### JURNAL DAN ARTIKEL

- Afandi, Ahmad dan Syaiful Bahri,. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada asia muslim charity foundatin (AMCF) Sumatera utara." *Jurnal ilmiah magister manajemen* 3, No. 2 (2020).
- Allatf, Agus et al,. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 19, No 3 (2022).
- Amin, Nur Fadilah,. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian." *Jurnal kajian Islam Kontemporer* 14, No.1 (2023) .
- Andjarwati, Tri,. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Motivasi Prestasi C Clelland." *Jurnal ilmu ekonomi dan manajemen* 1, No.1 (2019) .
- Benne, Amri et al, "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) ULTG Palopo" . *Jurnal Manajemen dan akuntansi* 18, No.2 (2023) .

- Cahyono, Wandra Agus et al, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory Internasional Futures Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis* 33, No 2 (2016).
- Ginting, Immanuel M et al,. “Pengaruh Displin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PL.” *Jurnal Manajemen* 5, No.1 (2019) .
- Hadi, Helvin Ruida et al,. ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhan Batu Utara.” *Jurnal akmami* 1, No.3 (2019) .
- Hamidi,. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 9, No1 (2020) .
- Harahap, Dewi Suryani dan Hazmanan Khair,. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No.1 (2019) .
- Hasibun, Siti Maisarah Dan Syaiful Bahri,. “ Pegaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmu Megister Manajemen* 1, No. 1 (2018).
- Iqbal, Muhammad,. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah.” *Jurnal Pendidikan* 10, No.3 (2021).
- Istan, Muhammad dan Hardinata,. “*Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Curup*”. *Jurnal Ilmu Ekonomi Bisnis* 25, No.1 (2020) .
- Jufrizen dan Sitorus Safani Tiara,. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Jurnal Sintesa* 2, No.1 (2021).
- Kustiadi, Ogie dan Zulfai Fitri Ikatrinasari,. “Perancangan Penilaian Kerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale di PT. Zeno Alumi Indonesia.” *Jurnal Inkofar* 1, No.1 (2018).
- Marjaya, Indra dan Fajar Pasabribu,. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manager Farmal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (2019) .
- Masiaga, Nadya R et al, “Pengaruh Keamanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dikota Manado Yang Berbelanja Secara Online Di Lazada Com”. *Jurnal Emba* 10, No. 2 (2022) .
- Nurdiansyah, Fajar dan Henhen Siti Rugoyah,. “Strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19.” *Jurnal Purnama Berazam* 2, No.2 (2021).
- Purba, Djuli Sjafei,. “Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengelolaan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas

- Simalungun di Masa Pandemi Covid 19”, *Jurnal Karya Abdi* 5, No. 2 (2021).
- Ridho, Muhammad,. “Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai”. *Jurnal studi keislaman dan pendidikan* 8, No 1(2020).
- Saputri, Rahayu dan Nur Rahma Andayani,. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam”, *Journal Of Applied Business Administration* 2, No 2 (2018) .
- Setiawan, Abdi dan Siswa Pratama,. ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anunggra Sejaterah.” *Jurnal Manajemen* 11, No.1 (2019) .
- Shobirin, Ahmad dan Alkadri K. Siharis,. “ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2, No.5 (2022).
- SYahputri, Addini Zahra et al, “Kerangka Berpikir Penelitian Kuantitatif”, *jurnal ilmu pendidikan dan pengajaran* 2, No.1 (2023).
- Syahril, Sulthin,. “Teori Kepemimpinan.” *Jurnal Ri’ayah* 4, No.2 (2019) : 213
- Tampi, Bryan johannes,. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia TBK”. *Jurnal Acta Diurna* III, No.4 (2014).
- Tolu, Angeline et al, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Administrasi Bisnis* 11, No. 1 (2021).
- Waruru, Marinu,. “Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)”. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, No 1. (2023).
- Yam, Jim Hoy dan Ruhayat Taufik,. “Hipotesis Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Ilmu Administrasi* 3, No.2 (2021).

## **SKRIPSI**

Hafizah Zaneta Inez, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. Skripsi, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, manajemen

fakultas ekonomi dan bisnis, 2018

Mahadianto, Moh Yudi Dan Adi Setiawan. *Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program SPSS Untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi Dan Tesis*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013

Megarani, sulia,. “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Slemen, Yogyakarta”. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Yokyakarta, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.2016

Rahmatullah,, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.” Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Makassar, 2018

L

A

M

P

I

R

A

N

DOKUMENTASI Pengurusan surat izin di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kepahiang



DOKUMENTASI Pengurusan surat izin di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu rejang lebong





**Dokumentasi pengajuan izin penelitian di Baznas Kepahiang**



**Dokumentasi pengajuan izin penelitian di Baznas Kepahiang**



Kuesioner Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap  
kinerja karyawan BAZNAS Kepahiang dan Rejang Lebong

Kepada Yth,

Saudara/I Responden

Di Tempat Dengan Hormat,

Saya Novia Ardila, mahasiswi program studi perbankan syariah IAIN Curup. saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai ***“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Kepahiang dan Rejang Lebong”***

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon ketersediaan bapak/ibu/saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang bapak/ibu/saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah informasi yang bapak/ibu/saudara/i berikan akan terjamin kerahasiannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karna itu, saya mengucapkan terima kasih semoga amal baik bapak/ibu/saudara/i mendapatkan balasan dari Allah Swt Amin Ya Robbal Alamin.

Hormat Saya

Penulis

## Identitas Responden

Nama :  
Umur :  
Jenis kelamin :  
Jabatan :

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pertanyaan dibawah ini dengan teliti
2. Mohon mengisi kuesioner ini dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Beri tanda ceklis pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Netral/ragu-ragu
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju

### A. kinerja karyawan

Indikator	No	Pertanyaan	Skala Likerta				
			STS	TS	N	S	SS
Kualitas	1.	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
	2	Karyawan berkerja dengan cepat dan cekatan					
Kuantitas	3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan					

		target					
	4	Karyawan bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apa bila dibutuhkan					
Ketepatan waktu	5	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat					
	6	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
Efektifitas	7	Karyawan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif					
	8	Karyawan mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja yang efektif					
Kemandirian	9	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab					
	10	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
Komitmen	11	Karyawan menerima resiko jika terjadi kesalahan dalam bekerja.					
	12	Karyawan bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai dengan tuntas					

## B. kepemimpinan

Indikator	No	Pertanyaan	Skala Likerta				
			STS	TS	N	S	SS
	1	Pemimpin ditempat saya					

Kemampuan mengambil keputusan		bekerja menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari karyawan					
	2	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan					
Kemampuan memotivasi	3	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu merangsang anggotanya untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, misalnya dengan me,berikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang saya kerjakan					
	4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan					
Kemampuan komunikasi	5	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik dengan anggota mengenai stategi yang di lakukan					
	6	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik dengan anggota dalam memecahkan suatu permasalahan					
Kemampuan mengendalikan	7	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotany untuk bekerja dengan tim yang solid dan harmonis					

bawahan	8	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas					
Tanggung jawab	9	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawannya dan memberikan arahan yang tepat					
	10	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu menyangga dengan baik dan profesional jika ada karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
Pengendalian emosional	11	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memiliki sifat empati untuk mengetahui perasaan dari orang lain					
	12	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mentoleransi kesalahan yang di lakukan bawahan dan terpacu untuk berbuat lebih baik					

### C. motivasi

Indikator	No	Pertanyaan	Skala Likerta				
			STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan	1	Karyawan memiliki keinginan atau hasrat untuk berprestasi					







3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	4	5	4	1	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	45
7	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	48
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43
10	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	51
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
14	5	4	5	5	4	5	4	1	4	4	51
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
16	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	55
17	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	58
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
19	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	53
20	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	61

variabel kinerja karyawan

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	59
2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	46

3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	62
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	62
7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	64
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
10	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	69
12	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	56
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
14	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	72
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
16	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	72
17	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	74
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
20	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78

**NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT**

N	Taraf Signifikan		N	Taraf signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330

5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	<b>75</b>	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	<b>0,159</b>	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	<b>44</b>	0,297	<b>0,384</b>	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

f tabel

DF	1	2	3	4	5	6
1	161,447639	199,500000	215,707345	224,583241	230,161878	233,986000
2	18,512821	19,000000	19,164292	19,246794	19,296410	19,329534
3	10,127964	9,552094	9,276628	9,117182	9,013455	8,940645
4	7,708647	6,944272	6,591382	6,388233	6,256057	6,163132
5	6,607891	5,786135	5,409451	5,192168	5,050329	4,950288
6	5,987378	5,143253	4,757063	4,533677	4,387374	4,283866
7	5,591448	4,737414	4,346831	4,120312	3,971523	3,865969
8	5,317655	4,458970	4,066181	3,837853	3,687499	3,580580
9	5,117355	4,256495	3,862548	3,633089	3,481659	3,373754
10	4,964603	4,102821	3,708265	3,478050	3,325835	3,217175
11	4,844336	3,982298	3,587434	3,356690	3,203874	3,094613
12	4,747225	3,885294	3,490295	3,259167	3,105875	2,996120
13	4,667193	3,805565	3,410534	3,179117	3,025438	2,915269
14	4,600110	3,738892	3,343889	3,112250	2,958249	2,847726
15	4,543077	3,682320	3,287382	3,055568	2,901295	2,790465
16	4,493998	3,633723	3,238872	3,006917	2,852409	2,741311
17	4,451322	3,591531	3,196777	2,964708	2,809996	2,698660
18	4,413873	3,554557	3,159908	2,927744	2,772853	2,661305
19	4,380750	3,521893	3,127350	2,895107	2,740058	2,628318
20	4,351244	3,492828	3,098391	2,866081	2,710890	2,598978
21	4,324794	3,466800	3,072467	2,840100	2,684781	2,572712
22	4,300950	3,443357	3,049125	2,816708	2,661274	2,549061
23	4,279344	3,422132	3,027998	2,795539	2,639999	2,527655
24	4,259677	3,402826	3,008787	2,776289	2,620654	2,508189
25	4,241699	3,385190	2,991241	2,758710	2,602987	2,490410
26	4,225201	3,369016	2,975154	2,742594	2,586790	2,474109
27	4,210008	3,354131	2,960351	2,727765	2,571886	2,459108
28	4,195972	3,340386	2,946685	2,714076	2,558128	2,445259
29	4,182964	3,327654	2,934030	2,701399	2,545386	2,432434
30	4,170877	3,315830	2,922277	2,689628	2,533555	2,420523
31	4,159615	3,304817	2,911334	2,678667	2,522538	2,409432
32	4,149097	3,294537	2,901120	2,668437	2,512255	2,399080
33	4,139252	3,284918	2,891564	2,658867	2,502635	2,389394
34	4,130018	3,275898	2,882604	2,649894	2,493616	2,380313
35	4,121338	3,267424	2,874187	2,641465	2,485143	2,371781
36	4,113165	3,259446	2,866266	2,633532	2,477169	2,363751
37	4,105456	3,251924	2,858796	2,626052	2,469650	2,356179
38	4,098172	3,244818	2,851741	2,618988	2,462548	2,349027
39	4,091279	3,238096	2,845068	2,612306	2,455831	2,342262
40	4,084746	3,231727	2,838745	2,605975	2,449466	2,335852

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

<b>df</b>	<b>Pr</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

# HASIL UJI SPSS 26

## 1. Uji Validitas

### a. Kinerja Karyawan

		1	.522*	.909**	.522*	1.000**	.557*	.905**	.862**	1.000**	.905**	.637**	.818**	.964**
kinerja1	Pearson Correlation													
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.018	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja2	Pearson Correlation	.522*	1	.475*	1.000**	.522*	-.038	-.346	.370	.522*	.346	.577**	.638**	.583**
	Sig. (2-tailed)			.034	.000	.018	.875	.135	.109	.018	.135	.008	.002	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja3	Pearson Correlation	.909**	.475*	1	.475*	.909**	.658**	.822**	.890**	.909**	.822**	.772**	.744**	.954**
	Sig. (2-tailed)		.000	.034	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja4	Pearson Correlation	.522*	1.000**	.475*	1	.522*	-.038	-.346	.370	.522*	.346	.577**	.638**	.583**
	Sig. (2-tailed)			.034	.000	.018	.875	.135	.109	.018	.135	.008	.002	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja5	Pearson Correlation	1.000**	.522*	.909**	.522*	1	.557*	.905**	.862**	1.000**	.905**	.637**	.818**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja6	Pearson Correlation	.557*	-.038	.658**	-.038	.557*	1	.457*	.543*	.557*	.457*	.326	.361	.588**
	Sig. (2-tailed)		.011	.875	.002	.875	.011		.043	.013	.011	.043	.160	.118
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja7	Pearson Correlation	.905**	.346	.822**	.346	.905**	.457*	1	.896**	.905**	1.000**	.667**	.704**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.135	.000	.135	.000	.043	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja8	Pearson Correlation	.862**	.370	.890**	.370	.862**	.543*	.896**	1	.862**	.896**	.726**	.682**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000	.109	.000	.109	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja9	Pearson Correlation	1.000**	.522*	.909**	.522*	1.000**	.557*	.905**	.862**	1	.905**	.637**	.818**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja10	Pearson Correlation	.905**	.346	.822**	.346	.905**	.457*	1.000**	.896**	.905**	1	.667**	.704**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.135	.000	.135	.000	.043	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja11	Pearson Correlation	.637**	.577**	.772**	.577**	.637**	.326	.667**	.726**	.637**	.667**	1	.704**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.003	.008	.000	.008	.003	.160	.001	.000	.003	.001		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kinerja12	Pearson Correlation	.818**	.638**	.744**	.638**	.818**	.361	.704**	.682**	.818**	.704**	.704**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.002	.000	.118	.001	.001	.000	.001	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.964**	.583**	.954**	.583**	.964**	.588**	.902**	.914**	.964**	.902**	.793**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.007	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

### b. Kepemimpinan

		Correlations												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total
pemimpin 1	Pearson Correlation	1	.293	-.705**	-.214	-.705**	-.129	-.236	-.032	-.261	-.489**	-.214	-.276	-.037
	Sig. (2-tailed)		.211	.001	.365	.001	.589	.316	.893	.266	.029	.365	.236	.875
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 2	Pearson Correlation	.293	1	.307	.733**	.307	.626**	.640**	.836**	.553*	.459*	.540*	.448*	.851**
	Sig. (2-tailed)			.187	.000	.187	.003	.002	.000	.011	.042	.014	.048	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 3	Pearson Correlation	-.705**	.307	1	.592**	1.000**	.498*	.655**	.535*	.504*	.782**	.592**	.764**	.611**
	Sig. (2-tailed)		.001	.187	.000	.000	.025	.002	.015	.023	.000	.006	.000	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 4	Pearson Correlation	-.214	.733**	.592**	1	.592**	.688**	.905**	.800**	.818**	.501*	.773**	.452*	.863**
	Sig. (2-tailed)		.365	.000	.006	.006	.001	.000	.000	.000	.025	.000	.045	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 5	Pearson Correlation	-.705**	.307	1.000**	.592**	1	.498*	.655**	.535*	.504*	.782**	.592**	.764**	.611**
	Sig. (2-tailed)		.001	.187	.000	.006	.000	.025	.002	.015	.023	.000	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 6	Pearson Correlation	-.129	.626**	.498*	.688**	.498*	1	.848**	.799**	.885**	.712**	.885**	.326	.887**
	Sig. (2-tailed)		.589	.003	.025	.001	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.160	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 7	Pearson Correlation	-.236	.640**	.655**	.905**	.655**	.848**	1	.816**	.905**	.612**	.905**	.500*	.920**
	Sig. (2-tailed)		.316	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.025	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 8	Pearson Correlation	-.032	.836**	.535*	.800**	.535*	.799**	.816**	1	.739**	.571**	.800**	.408	.916**
	Sig. (2-tailed)		.893	.000	.015	.000	.015	.000	.000	.000	.009	.000	.074	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 9	Pearson Correlation	-.261	.553*	.504*	.818**	.504*	.885**	.905**	.739**	1	.641**	.818**	.302	.834**
	Sig. (2-tailed)		.266	.011	.023	.000	.023	.000	.000	.000	.002	.000	.196	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 10	Pearson Correlation	-.489**	.459*	.782**	.501*	.782**	.712**	.612**	.571**	.641**	1	.501*	.524*	.678**
	Sig. (2-tailed)		.029	.042	.000	.025	.000	.004	.009	.002	.002		.025	.018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 11	Pearson Correlation	-.214	.540*	.592**	.773**	.592**	.885**	.905**	.800**	.818**	.501*	1	.452*	.863**
	Sig. (2-tailed)		.365	.014	.006	.000	.006	.000	.000	.000	.025	.000		.045
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pemimpin 12	Pearson Correlation	-.276	.448*	.764**	.452*	.764**	.326	.500*	.408	.302	.524*	.452*	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		.239	.048	.000	.045	.000	.160	.025	.074	.196	.018	.045	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.875	.583**	.954**	.583**	.875	.588**	.902**	.914**	.863**	.793**	.848**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

c. Motivasi Kerja

		Correlations									
		motivasi1	motivasi2	motivasi3	motivasi4	motivasi5	motivasi6	motivasi7	motivasi8	motivasi9	total
motivasi1	Pearson Correlation	1	.437	.704**	.704**	.816**	1.000**	.218	-.299	.333	.729**
	Sig. (2-tailed)		.054	.001	.001	.000	.000	.355	.201	.151	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
motivasi2	Pearson Correlation	.437	1	.290	.290	.499*	.437	.782**	.356	-.087	.684**
	Sig. (2-tailed)	.054		.215	.215	.025	.054	.000	.123	.714	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
motivasi3	Pearson Correlation	.704**	.290	1	1.000**	.492*	.704**	.066	-.170	.704**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.001	.215		.000	.027	.001	.783	.474	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
motivasi4	Pearson Correlation	.704**	.290	1.000**	1	.492*	.704**	.066	-.170	.704**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.001	.215	.000		.027	.001	.783	.474	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
motivasi5	Pearson Correlation	.816**	.499*	.492*	.492*	1	.816**	.356	.162	.408	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.027	.027		.000	.123	.494	.074	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
motivasi6	Pearson Correlation	1.000**	.437	.704**	.704**	.816**	1	.218	-.299	.333	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.001	.001	.000		.355	.201	.151	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
motivasi7	Pearson Correlation	.218	.782**	.066	.066	.356	.218	1	.456*	-.218	.525*
	Sig. (2-tailed)	.355	.000	.783	.783	.123	.355		.043	.355	.018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
motivasi8	Pearson Correlation	-.299	.356	-.170	-.170	.162	-.299	.456*	1	.232	.363
	Sig. (2-tailed)	.201	.123	.474	.474	.494	.201	.043		.325	.116
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
motivasi9	Pearson Correlation	.333	-.087	.704**	.704**	.408	.333	-.218	.232	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.151	.714	.001	.001	.074	.151	.355	.325		.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.729**	.684**	.741**	.741**	.823**	.729**	.525*	.363	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.018	.116	.006	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

a. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	12

b. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	12

c. Motivasi Kerja



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	9

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

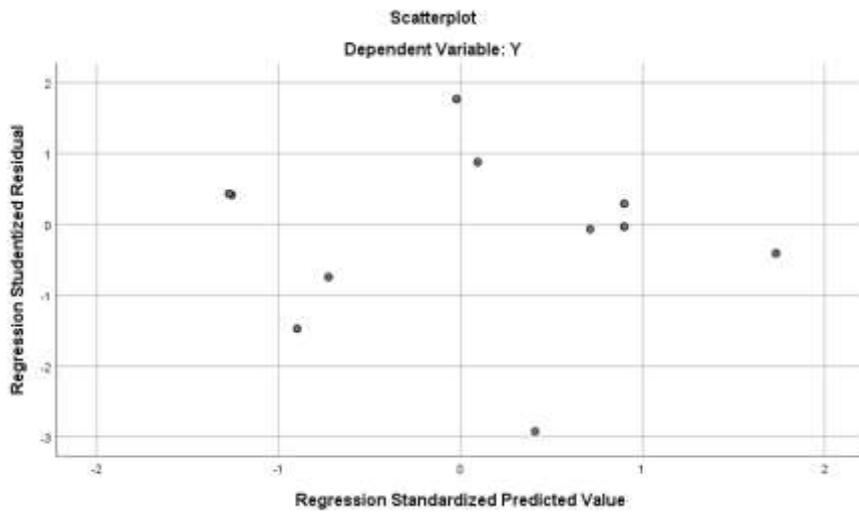
### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.136	20	.200*	.960	20	.541

\*. This is a lower bound of the true significance.

#### b. Lilliefors Significance Correction

#### c. Uji Heteroskeditas



#### d. Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	X1	.379	2.642
	X2	.379	2.642

a. Dependent Variable: Y

#### 4. Regresi Linear Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.780	8.728		-.318	.754
X1	.413	.238	.368	1.733	.101
X2	.896	.366	.521	2.451	.025

a. Dependent Variable: Y

#### 5. Uji t Dan Uji f

a. Uji t

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.780	8.728		-.318	.754
X1	.413	.238	.368	1.733	.101
X2	.896	.366	.521	2.451	.025

a. Dependent Variable: Y

b. uji f

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.413	2	218.207	20.748	.000 <sup>b</sup>

Residual	178.787	17	10.517		
Total	615.200	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1