

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA, PENGHARGAAN, DAN PELATIHAN  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN  
PADA BPRS DINAR ASHRI CABANG AIKMEL KABUPATEN  
LOMBOK TIMUR**



Oleh :

**AULIA SEPTIANI DHARITA**  
**NIM : 170501301**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
MATARAM  
2021**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA, PENGHARGAAN, DAN PELATIHAN  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN  
PADA BPRS DINAR ASHRI CABANG AIKMEL KABUPATEN  
LOMBOK TIMUR**

**SKRIPSI**

**diajukan kepada Universitas Agama Islam Negeri Mataram  
untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar  
Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**AULIA SEPTIANI DHARITA**

**NIM : 170501301**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
MATARAM**

**2021**



Perpustakaan UIN Mataram

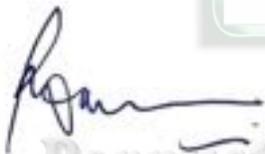
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Aulia Septiani Dharita, NIM 170501301 dengan judul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Penghargaan, dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur." telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal: 6 Mei 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag

NIP. 197111102002121001



Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.

NIP. 198006132011012003

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Mataram, 6 Mei 2021

Hal: **Ujian Skripsi**

Yang Terhormat

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Di Mataram**

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama Mahasiswa : Aulia Septiani Dharita

NIM : 170501301

Jurusan/ Prodi : Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Penghargaan, dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-*munaqasyah*-kan.

*Wassalammu'alaikum, Wr. Wb.*

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag

NIP. 197111102002121001



Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.

NIP. 198006132011012003

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Aulia Septiani Dharita

NIM : 170501301

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Penghargaan, dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Jika saya terbukti melakukan plagiat tulisan/karya orang lain, siap menerima sanksi yang telah ditentukan oleh lembaga.

Perpustakaan UIN Mataram

Mataram, 6 Mei 2021

Saya yang menyatakan,



Aulia Septiani Dharita

## PENGESAHAN

Skripsi oleh Aulia Septiani Dharita, NIM 170501301 dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Penghargaan, dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.” telah dipertahankan di depan dewan penguji Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal 22 Juni 2021

### Dewan Penguji

Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag.

(Ketua Sidang/Pemb. I)

Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.

(Sekretaris Sidang/Pemb. II)

Dr. Sanurdi, M.Si.

(Penguji I)

Any Tsalasatul Fitriyah, S.Si., M.Si.

(Penguji II)

Mengetahui, Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bismis Islam



Dr. Ahmad Amir Aziz, M.Ag

## MOTTO

اللَّهُمَّ أَحْسِنْ عَاقِبَتَنَا فِي الْأُمُورِ كُلِّهَا وَأَجِرْنَا  
مِنْ خِزْيِ الدُّنْيَا وَعَذَابِ الآخِرَةِ

*"Ya Allah, jadikan segala urusan kami berakhir dengan baik. Dan lindungi kami dari bencana Dunia dan azab Akhirat". (HR. Ahmad 4/181)*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

## PERSEMBAHAN

*“Ku persembahkan skripsi ini untuk Ibuku ibu  
Johriah dan Bapakku Alm. Junaidi, untuk  
kakak dan adiku, sahabat sahabat, guru dan  
dosenku.”*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke Hadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana S-1 pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Rasa terima kasih tersebut terutama ditujukan kepada :

1. Bapak Dr. H. Ahmad Amir Aziz, M.Ag; selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram.
2. Bapak Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag. dan Ibu Yunia Ulfa Variana, S.E.,M.Sc. ; selaku dosen pembimbing yang diantara kesibukan-kesibukannya telah banyak memberikan bimbingan, dan koreksi yang sangat bermanfaat sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini.
3. Ibu Yunia Ulfa Variana, S.E.,M.Sc.; selaku dosen wali penulis yang telah memberikan pengarahan-pengarahan terbaiknya selama ini.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram yang telah memberikan bekal wawasan dan ilmu pengetahuan.
5. Ibunda tercinta Ibu Johriah ; selaku orang tua penulis, terimakasih atas kesabarannya selama ini, penulis tau jasa ibu tidak akan pernah terbalaskan oleh apapun.

6. Kakak dan adik tersayang Anggia dan Yulia terimakasih atas perhatian dan kasih sayangnya.
7. Seluruh keluarga besar H. Tarmizi Nafiz terimakasih atas dukungannya selama ini.
8. Sahabat Sahabat Tersayang (Ria, Rani, Mifta, Jihan, Kia, Tia, Figa dll), terimakasih atas dukungan dan pengalaman-pengalaman bersama.
9. Teman-teman Kelas H Ekonomi Syariah angkatan 2017, terimakasih atas dukungan, semangat, dan pengalaman selama perkuliahan..

Mungkin masih banyak pihak yang belum penulis sebutkan di atas yang membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, akan tetapi penulis tidak akan lupa atas jasa kalian semua. Terimakasih!

Atas segala bantuan serta amal baik semua pihak diatas, semoga mendapat ridho Allah SWT. Penulis sangat menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat kurangnya kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Khususnya bagi penulis sendiri dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Mataram, 2 Januari 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

Sampul	
Halaman Judul .....	i
Persetujuan Pembimbing.....	iii
Nota Dinas Pembimbing .....	iv
Penryataan Keaslian Skripsi.....	v
Pengesahan Dewan Penguji .....	vi
Halaman Motto .....	vii
Halaman Persembahan.....	viii
Pedoman Transliterasi .....	ix
Kata Pengantar.....	xi
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar .....	xv
Abstrak .....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat .....	7

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	16

C. Kerangka Berpikir .....	21
D. Hipotesis Penelitian .....	22

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Waktu dan Tempat Penelitian .....	25
D. Variabel Penelitian .....	26
E. Definisi Operasional dan Indikator.....	27
F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian.....	30
G. Teknik Pengumpulan Data.....	30
H. Teknik Analisis Data .....	32

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum .....	37
B. Struktur Organisasi .....	38
C. Hasil Penelitian.....	39
D. Pembahasan.....	60

### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	70

Daftar Pustaka .....	
----------------------	--

Lampiran .....

Daftar Riwayat Hidup (*Curriculum Vitae*).....



Perpustakaan **UIN Mataram**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hipotesis Penelitia.....	23
Tabel 3.1 Indikator Variabel .....	28
Tabel 3.2 Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.5 Tabulasi Skor Jawaban Responden .....	41
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel X1 .....	42
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel X2 .....	44
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel X3 .....	45
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel X4 .....	46
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Y .....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabelitas Variabel.....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji f.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	22
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	38
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas .....	52
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54



Perpustakaan **UIN Mataram**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,  
PENGHARGAAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIFITAS  
KERJA KARYAWAN PADA BPRS DINAR ASHRI CABANG AIKMEL  
KABUPATEN LOMBOK TIMUR**

**Oleh : Aulia Septiani Dharita  
NIM: 170501301**

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut mampu bersaing dan berkompetisi, sehingga perusahaan baik milik Swasta ataupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal, terutama dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM). PT. BPRS Dinar Ashri adalah satu di antara tiga BPRS di NTB, didirikan dengan Akte Pendirian No. 26 tanggal 15 April 2006 dan mulai beroperasi tanggal 27 Juli 2006, sejak di didirikan hingga saat ini, pernah tercatat sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan nilai efisiensi biaya tertinggi di Indonesia yaitu sebesar 0,9656 atau 96,56% di antara 73 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) lainnya di Indonesia berdasarkan analisis efisiensi *Data Envelopment Analysis* (DEA).

Penelitian ini berjenis kuantitatif menggunakan metode survey. Dimana peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sampel dengan teknik pengambilan keputusan berupa data data hasil dari pertanyaan yang telah di ajukan kepada responden. Adapun sumber data yang di gunakan adalah data data primer berupa kuisioner dan wawancara, kemudian data sekunder berupa kepustakaan. Data akan di analisa dengan metode deskriptif kuantitatif.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan diperoleh hasil penelitian dimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan, penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan dan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pedlatihan secara bersama sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

**Kata kunci :** BPRS Dinar Ashri dan Produktifitas Kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perekonomian berkembang seiring dengan zaman yang semakin modern, mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari, karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut mampu bersaing dan berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Adapun dalam persaingan global saat ini, perusahaan baik milik Swasta ataupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal, terutama dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Para pakar Manajemen mengatakan bahwa untuk dapat berkembang dan berjaya, sebuah organisasi baik negara ataupun perusahaan, harus memiliki power atau kekuatan. Dimana kekuatan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang dapat di dayagunakan.<sup>25</sup>

Hal tersebut membuktikan bahwa tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, untuk mendukung pengembangan sumber daya, dibutuhkan adanya perubahan positif setiap individu agar dapat meningkatkan produktivitas kerja tiap perusahaan.

---

<sup>25</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hal. 14.

Produktivitas kerja merupakan pencapaian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pada hakikatnya perusahaan berperan sebagai penyedia fasilitas, baik berupa alat, pelatihan-pelatihan, maupun sarana prasarana kerja lainnya. Sementara karyawan berkewajiban sebagai penampil etos kerja, disiplin, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara berkala dan terus menerus. Namun, karyawan juga mempunyai sikap, kepribadian, dan perilaku tersendiri yang dapat memengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu, karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, uang, ataupun gedung bangunan. Dengan demikian dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu dalam mengatur hubungan dan dapat memaksimalkan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam bekerja demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Pemimpin adalah individu yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan individu-individu lainnya serta bertanggung jawab atas pekerjaan individu yang dipimpinnya dalam mencapai suatu tujuan.<sup>26</sup> Pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat menekan kemungkinan konflik dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan. Seorang pemimpin juga harus bisa memahami sifat dan cara untuk memotivasi para karyawannya.

---

<sup>26</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2012), hal. 11.

Motivasi adalah suatu dorongan keinginan maupun upaya yang ada dalam diri manusia yang mampu membangkitkan serta mengarahkan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.<sup>27</sup> Atau motivasi juga dapat didefinisikan sebagai proses yang ikut menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.<sup>28</sup>

Dalam menumbuhkan motivasi pada karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, faktor-faktor penumbuh motivasi perlu di terapkan, baik sesuatu yang bersifat mentalitas maupun berbentuk real. Seperti misalnya pemberian penghargaan. Seorang karyawan yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan.

Penghargaan merupakan sesuatu yang di berikan oleh perusahaan baik berupa imbalan bersifat insterinsik maupun eksterinsik kepada karyawan atas etos kerja yang telah dilakukannya. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan karyawan mampu untuk meningkatkan etos kerja, serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaannya memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi.

---

<sup>27</sup> Hakim, Abdul, “*Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*”.( JRBI. Vol 2. No 2. 2006), hal.165- 180.

<sup>28</sup> Farlen, Frans,“*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*”, (Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, 2011), hal 54

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang terencana dari perusahaan kepada karyawan lama maupun karyawan baru untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, diharapkan perusahaan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat memungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah atau yang disingkat BPRS adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Secara umum BPRS menunjukkan peran dan keberadaannya dalam panggung sejarah perbankan, serta menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi termasuk di Nusa Tenggara Barat. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Adapun salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang unggul di NTB yaitu BPRS Dinar Ashri.

PT. BPRS Dinar Ashri adalah satu di antara tiga BPRS di NTB, didirikan dengan Akte Pendirian No. 26 tanggal 15 April 2006 dan mulai beroperasi tanggal 27 Juli 2006, sejak di didirikan hingga saat ini. BPRS yang beroperasi kurang dari 20 tahun ini sudah mendapatkan berbagai penghargaan, salah satunya pernah tercatat sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan

nilai efisiensi biaya tertinggi di Indonesia yaitu sebesar 0,9656 atau 96,56% di antara 73 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) lainnya di Indonesia berdasarkan analisis efisiensi *Data Envelopment Analysis* (DEA). Hal ini berarti bahwa BPRS Dinar Ashri sangat efisien dalam menggunakan biaya.<sup>29</sup>

Keadaan seperti ini cukup memberi bukti bahwa Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Dinar Ashri mempunyai strategi manajemen yang cukup baik antara BPRS lainnya dalam segi menekan biaya, mempekerjakan karyawan, menggunakan teknologi dan lain-lain. Dibalik prestasi prestasi yang telah di raih tentunya tak lepas dari usaha dan strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif dan berkualitas. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana produktifitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri cabang aikmel dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Penghargaan, Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.**

---

<sup>29</sup> Muhari, Syafaat, *Analisis Tingkat Efisiensi Bprs Di Indonesia Dengan Menggunakan Metode Data Envelopment Analysis (Dea) Dan Hubungannya Dengan Camel*, (Palembang : Konferensi Nasional Riset Manajemen VII, 2013), hal. 6.

## **B. Rumusan Masalah**

Peneliti ini Mengembangkan Beberapa Pertanyaan Dalam Penelitian Ini Sebagai Berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel?
5. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.

- 5) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel

## 2. Manfaat

### 1) Bagi Perusahaan

- a. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk menjaga ataupun meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.
- b. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.
- c. Dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

### 2) Bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Ekonomi Syariah.
- b. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat di pergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.

- c. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.



Perpustakaan UIN Mataram

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Gaya Kepemimpinan yaitu suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan terdiri dari lima jenis yaitu:

##### a. Gaya Kepemimpinan Autoritis,

Yaitu seorang pemimpin memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum.

##### b. Gaya Kepemimpinan Birokratik

Yaitu, seorang pemimpin disini menjalankan kepemimpinannya dengan cara memberikan informasi kepada karyawan tentang bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan agar sesuai dengan kebijakan, prosedur, dan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

##### c. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Yaitu, seorang pemimpin disini memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, tetapi ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu,

cenderung memilih cara pendekatan individual seperti memotivasi bawahannya agar mereka menjalankan pekerjaannya dengan baik.

d. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Yaitu pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.

e. Gaya Kepemimpinan Free Lein Leader

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda dan melepaskan kedua kendali kudanya. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut apabila mereka memintanya.<sup>30</sup>

Peranan pemimpin di dalam perusahaan sangat dominan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di perusahaan. Menurut Kartono (2008:34) seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator – indikator :

a. Komunikasional

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.

---

<sup>30</sup> Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010), hal. 278

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

c. Mediator

Peranan yang bersifat interpersonal dimana adanya hubungan kerja sama kepada bawahan dalam rangka saling tukar informasi ataupun menjadi mediator bagi karyawan yang berkepentingan di perusahaan.

d. Pengendalian Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin, karena semakin baik kemampuan pemimpin dalam hal mengendalikan emosi semakin disegani karyawannya.

e. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.<sup>31</sup>

2. Motivasi Kerja

Motivasi disini mempersoalkan mengenai cara cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka

---

<sup>31</sup> Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008). hal. 34

mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Ada dua metode motivasi yaitu Motivasi Langsung dan Tidak langsung. Dimana, Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang berupa pemenuhan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaraan tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.<sup>32</sup>

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia yang menjadi indikator dalam menumbuhkan motivasi yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini disebut juga kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup mencakup kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, kebutuhan paling mendasar inilah yang akan mendorong seseorang untuk bekerja demi mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mendasarnya.

b. Keamanan

Setelah kebutuhan fisiologis dirasa terpenuhi maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman atau perlindungan. Hal ini guna mendapatkan proteksi

---

<sup>32</sup> Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 149

dari kemungkinan kemungkingan resiko pekerjaan yang tidak diinginkan.

c. Kenyamanan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan ke luwesan, ketenangan saat bersama dengan orang lain. Dimana rasa aman ini mampu membuat seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan dalam diri. Dalam kondisi seperti ini seseorang akan melihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing – masing.<sup>33</sup>

3. Penghargaan

Dalam penelitian ini adanya penghargaan yang baik, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan agar lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Terdapat tiga indikator untuk mengukur penghargaan, yaitu:

- a. Penghargaan Ekstrinsik Langsung. Terdiri dari gaji, upah, dan imbalan.
- b. Penghargaan Ekstrinsik Tidak Langsung. Terdiri dari program proteksi, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas-fasilitas untuk karyawan.

---

<sup>33</sup>Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). Hal. 94

c. Penghargaan Intrinsik. Terdiri dari rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, dan harga diri.<sup>34</sup>

#### 4. Pelatihan

Dalam penelitian ini yang di maksud dengan Pelatihan yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pembelajaran kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang bermanfaat bagi pekerjaan mereka nanti.<sup>35</sup> Tujuan dari adanya pelatihan ini adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator dalam pelatihan yakni :

##### a. Pengetahuan

Pengetahuan dimaksudkan disini untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan perusahaan.

##### b. Keterampilan

Keterampilan dimaksudkan disini agar peserta pelatihan mampu mencapai kinerja secara maksimal contohnya dengan menjalankan tugas yang diberikan dan mengadakan variasi pekerjaan.

---

<sup>34</sup> Sania, R, *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*, (FISIPOL: Universitas Indonesia, 2012), hal. 42

<sup>35</sup>Raymond, A. N. *Manajemen Sumber daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing* (Edisi 6), (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal. 211

c. Religiusitas

Religiusitas dimaksudkan disini yaitu penerapan nilai nilai agama dalam suasana maupun proses bekerja.

5. Produktifitas Karyawan

Dalam penelitian ini yang di maksud dengan Produktifitas Karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur Produktifitas antara lain Kualitas kerja , Kuantitas, Disiplin, dan Inisiatif.<sup>36</sup>

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.

---

<sup>36</sup> Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi*, ( Jakarta: Gramedia, 2006), hal. 260

#### 4. Inisiatif

Inisiatif disini berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Dalam pembahasan ini penulis akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

#### 1. Dyah Larasati tahun (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Larasati yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BPR BKK Wonogiri)”.<sup>37</sup> Adapun metode analisis yang di gunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji F.

Hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan diperoleh variabel motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja secara terpisah maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### a. Persamaan

Persamaan terletak pada metode analisis yang di gunakan yakni analisis regresi linier berganda, Uji t, dan Uji F. Variabel indepeden (X<sub>2</sub>) motivasi, dan variabel dependen (Y) produktifitas atau kinerja.

---

<sup>37</sup> Larasati, Dyah, Skripsi: “Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd. Bpr Bkk Wonogiri)”, (Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016)

b. Perbedaan

Perbedaannya adalah pada variabelnya yakni variabel (X1) gaya kepemimpinan, (X3) penghargaan, dan (X4) pelatihan. Selain itu juga pada lokasi penelitian, dimana lokasi yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah Pada BPR BKK Wonogiri, sedangkan lokasi penelitian penulis adalah di BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

2. Andi Muh. Wahyuddin Makkaratte (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuddin Makkaratte yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mamuju Utara)”.<sup>38</sup> Adapun metode analisis yang digunakan ialah Uji validitas, reabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

a. Persamaan

Teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisioner, sama sama menggunakan program SPSS. Persamaan juga

---

<sup>38</sup> Makkaratte. A.M. Wahyuddin, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mamuju Utara)”, (Jurnal K. Vol. 5. N0. 11. 2017), hal. 116-128

terletak pada variabel independennya yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan variabel dependennya yakni produktifitas atau kinerja.

b. Perbedaan

Perbedaannya adalah pada penelitian ini terdapat penambahan variabel independen yakni penghargaan dan pelatihan. Selain itu juga pada lokasi penelitiannya.

3. Annisa Aulia Yanuar (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia Yanuar yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar”.<sup>39</sup> Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer (dari kuesioner). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam uji signifikansi parsial (uji t), variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina di Makassar.

---

<sup>39</sup>Yanuar. A. Annisa “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar”, (Makassar: UNHAS, 2017)

a. Persamaan

Teknik pengumpulan datanya sama-sama menggunakan kuisisioner dengan metode analisis linier berganda. Persamaan juga terletak pada salah satu variabel independennya yakni gaya kepemimpinan dan variabel dependennya yakni produktifitas atau kinerja.

b. Perbedaan

Perbedaannya adalah pada penelitian ini terdapat variabel independen yang berbeda yakni motivasi, penghargaan, dan pelatihan. Selain itu juga pada Lokasi Penelitiannya.

4. Bryan Johannes Tampi (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer (dari kuesioner), metode analisis yang digunakan adalah metode Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan Korelasi Ganda dan Regresi Ganda dan menggunakan program SPSS versi 18.0.<sup>40</sup>

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara

---

<sup>40</sup>Bryan J. Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”, (Jurnal Acta Diurma. Vol 3.No. 4. 2014)

signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

a. Persamaan

Persamaan terletak Pada Variabel (X1) gaya kepemimpinan, (X2) motivasi, dan Variabel (Y) produktifitas atau kinerja. Sama sama menggunakan program SPSS.

b. Perbedaan

Perbedaannya adalah pada variabelnya yakni variabel (X3) Penghargaan, dan (X4) Pelatihan. Selain itu juga pada Lokasi Penelitian. Dimana lokasi yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado), sedangkan lokasi penelitian penulis adalah di BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

5. Galih Aryo Nimpuno (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Galih Aryo Nimpuno yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD.Pustaka Pelajar Yogyakarta”.<sup>41</sup> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

---

<sup>41</sup> Galih A. N, Skripsi : “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*”, (Yogyakarta : UNY, 2015)

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan  $\Delta R^2$  disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,238.

a. Persamaan

Teknik pengumpulan datanya sama-sama menggunakan kuisioner dengan metode analisis linier berganda. Persamaan juga terletak pada salah satu variabel independennya yakni gaya kepemimpinan dan variabel dependennya yakni Produktifitas atau Kinerja.

b. Perbedaan

Perbedaannya adalah pada penelitian ini terdapat penambahan variabel independen yakni motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan.

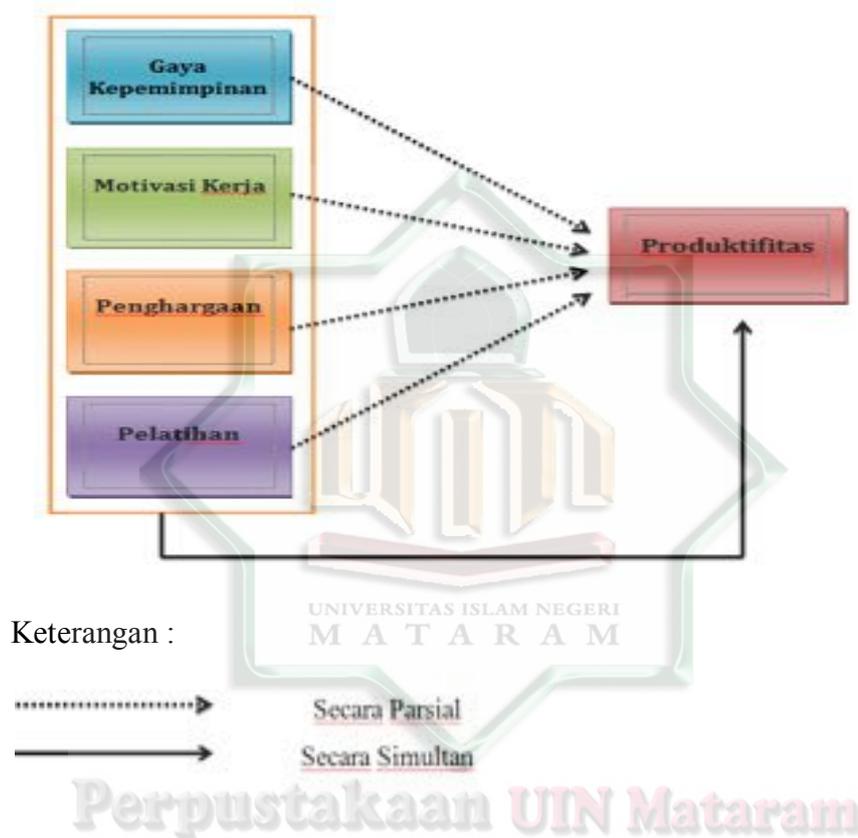
Perbedaan penggunaan program aplikasi. Selain itu juga pada Lokasi Penelitian. Dimana lokasi yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta, sedangkan lokasi penelitian penulis adalah di BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal

yang penting. Dalam penelitian ini kerangka berpikir akan digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir



#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara penelitian yang akan diuji kebenaran didalam suatu perusahaan. Perusahaan adalah tempat dimana sekelompok individu melakukan pekerjaan dimana terdapat pemimpin dan karyawan yang memiliki tujuan yang sama. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 2.1  
Hipotesis Penelitian

H1	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.
H2	Motivasi Berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan
H3	Penghargaan Berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan
H4	Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan
H5	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Penghargaan, dan Pelatihan Berpengaruh Secara Simultan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian dengan jenis kuantitatif ini menggunakan penelitian metode survey. Dimana penelitian ini peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sampel dengan teknik pengambilan keputusan berupa data data hasil dari pertanyaan yang telah di ajukan kepada responden.

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>42</sup>

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 14

perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian.<sup>43</sup> Secara umum populasi adalah kelompok dimana seorang peneliti akan memperoleh hasil penelitian yang dapat disamakan (digeneralisasikan). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPRS Dinar Ashri sebanyak 23 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Sampel diharapkan 100% mewakili populasi sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri.<sup>44</sup> Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 23 orang dijadikan responden penelitian.

## **C. Waktu dan Tempat Penelitian**

### **1. Waktu**

Penelitian ini di laksanakan pada bulan November tahun 2020 – April tahun 2021.

### **2. Tempat**

Lokasi dilaksanakannya Penelitian ini yaitu di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Dinar Ashri Cabang Aikmel, Kabupaten Lombok Timur

---

<sup>43</sup>Ferdinand, Augusty Tae, *Metode Penelitian Manajemen*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hal. 189

<sup>44</sup>Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Jakarta: CAPS, 2014), hal 159-160

yang beralamatkan Jln. Raya Labuhan Lombok, Kecamatan Aikmel  
Kabupaten Lombok Timur, NTB. Telp.(0376) 23065 Fax. (0376) 23473

#### **D. Variabel Penelitian**

Variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian, yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian, yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi pada penelitian ini variabel yang menjadi objek penelitian yaitu:

##### **1. Variabel Independen (X)**

Variable ini menurut kamus besar bahasa Indonesia bisa disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel bebas (X) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi hubungan positif dan negatif.<sup>45</sup>

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), penghargaan (X3), dan pelatihan (X4).

##### **2. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen atau variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Pendapat lain menyatakan variabel terikat atau disebut juga variabel

---

<sup>45</sup>Suharsono, Puguh, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, ( Jakarta : PT. Indeks, 2009), Hal.36

kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai factor yang berlaku dalam pengamatan) sekaligus menjadi sasaran penelitian.<sup>46</sup> Adapun variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktifitas karyawan.

#### **E. Definisi Operasional dan Indikator**

Definisi operasional merupakan suatu pernyataan yang dapat menjelaskan definisi atau maksud dari variabel variabel yang akan di teliti.

Adapun definisi opsional dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.<sup>47</sup>

##### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Tanzeh, Ahmad ,*Pengantar Metodologi Penelitian*,( Yogyakarta : Teras,2011), Hal. 99

<sup>47</sup> Robertt ,*Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), hal. 103.

<sup>48</sup> Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2009), hal 837

### 3. Penghargaan

Penghargaan adalah sesuatu yang di berikan dari perusahaan kepada karyawannya berupa imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, penghargaan disini baik yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik.

### 4. Pelatihan

Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.<sup>49</sup>

### 5. Produktifitas

Produktifitas adalah kemampuan dalam menghasilkan suatu output yang diinginkan dan dilakukan oleh suatu organisasi, individu ataupun perusahaan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

Tabel 3.1  
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan	1. Komunikasional	Memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami
	2. Tanggung Jawab	Merangkul bawahan
	3. Mediator	Dapat menjadi mediator jika terjadi konflik internal maupun eksternal.

<sup>49</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 44

	4. Pengendalian Emosi	Tidak mudah marah
	5. Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan secara Tepat.
Motivasi	1. Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang sepadan
	2. Kenyamanan	1) Fasilitas penunjang kerja 2) Hubungan antar karyawan
	3. Keamanan	1) Jaminan kesehatan. 2) Jaminan hari tua
Penghargaan	1) Materil	Pemberian bonus
	2) Non Materil	Pemberian tanda sebagai bentuk apresiasi
Pelatihan	1. Keterampilan	1) Pelatihan yang diberikan menunjang keterampilan kerja. 2) Mengadakan variasi jabatan
	2. Pengetahuan	1) Mampu berkomunikasi dengan lebih baik 2) Keinginan belajar tentang hal-hal baru
	3. Religiusitas	Pelaksanaan sesuai dengan syariat Islam
Produktifitas	1. Kuantitas	Kemampuan mencapai target yang ditetapkan.
	2. Kualitas	Kemampuan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.
	3. Disiplin	Mematuhi peraturan perusahaan
	4. Inisiatif	Semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan tanggung jawab.

### E. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

Instrumen alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Menggunakan teknik pengukuran skala ordinal (*skala likert*) pada pertanyaan pertanyaan yang akan di ajukan untuk menentukan score. Kuesioner disebar dengan harapan responden akan memberikan respon dengan memberi tanda (√) terhadap daftar pernyataan tersebut.

Adapun pembobotan dengan menggunakan skala likert ini di bagi menjadi menjadi 5 skala yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju dengan pembobotan angka yang sudah di tentukan untuk setiap jawaban.

Tabel 3.2

Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### F. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara bagaimana peneliti mendapatkan informasi atau data mengenai variabel-variabel yang menjadi objek penelitiannya. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat

penting dalam penelitian karena data ini akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian.<sup>50</sup> Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi proses penelitian ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari:

### **1. Data Primer (*Primary Data*)**

Merupakan data yang diperoleh dari pengumpulan langsung dari lapangan, berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok yang kemudian di olah untuk menghasilkan suatu keputusan. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden, yaitu seluruh karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel agar dapat data yang relevan.

#### **b. Wawancara**

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan pegawai BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel yang berhubungan dengan penelitian.

### **2. Data Sekunder (*Secondary Data*)**

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Adapun data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah Riset Kepustakaan. Kepustakaan (Library Research) adalah penelitian yang

---

<sup>50</sup> Arikunto, S, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 149

datanya diambil terutama atau seluruhnya dari kepustakaan (buku, dokumen, artikel, jurnal, internet dan lain sebagainya).

## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian.

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>51</sup>

### **2. Uji Kualitas Data**

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas.<sup>52</sup>

#### **a. Uji Validitas Data**

Untuk mengetahui kevalidan suatu kuisisioner maka digunakan Uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke-25, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.276

<sup>52</sup> Iskandar, *Metode Penelitian Pendidikan dan Social (Kuantitati dan Kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hal 68

kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Atau dengan kata lain menjurus ke sasaran.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas adalah 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.

**3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian dapat dianalisis lebih lanjut untuk diketahui hubungan antar variabel.<sup>53</sup> Berikut adalah beberapa alat dalam uji asumsi klasik dalam penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

---

<sup>53</sup>Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2005), hal 166-168

2) Dan jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisis uji ini yaitu :

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) terhadap *dependent* (terikat) dengan modelnya yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Produktifitas karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Penghargaan

X4 = Pelatihan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, dan b<sub>4</sub> = Koefisien regresi

a = Kostanta

#### 5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun pengujian hipotesis dalam hal ini yaitu:

- a. Hipotesis 1 yaitu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Dimana Hipotesis 1 ini di uji dengan model yang dirumuskan menggunakan Regresi Linier Sederhana.
- b. Hipotesis 2 yaitu bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Dimana Hipotesis 2 ini di uji dengan model yang dirumuskan menggunakan Regresi Linier Sederhana.

- c. Hipotesis 3 yaitu bahwa penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Dimana Hipotesis 3 ini di uji dengan model yang dirumuskan menggunakan Regresi Linier Sederhana.
- d. Hipotesis 4 yaitu pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Dimana hipotesis 4 ini di uji dengan model yang dirumuskan menggunakan Regresi Linier Sederhana.
- e. Hipotesis 5 yaitu bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan. Dimana hipotesis 5 ini di uji dengan model yang dirumuskan menggunakan Regresi Linier Berganda.

#### **6. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi menunjukkan proporsi variasi *dalam* variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan) terhadap variabel dependen ( produktifitas karyawan).<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Zulaila, *Modul Praktikum Analisis Regresi Terapan*, ( Yogyakarta: Fak. MIPA Universitas Gajah Mada, 2014), hal. 43-44

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Penelitian

PT. BPR Syariah Dinar Ashri didirikan pada bulan Juni 2006 di Kota Mataram, dengan modal disetor sebesar Rp.5.000.000.000,00. Kemudian mulai beroperasi tanggal 27 Juli 2006, sejak di didirikan hingga saat ini, melayani kebutuhan masyarakat akan produk perbankan Syariah seperti Tabungan, Deposito, dan Pembiayaan, serta jasa perbankan lainnya. Sejak saat itu, perusahaan ini tumbuh dan berkembang dengan baik, dan saat ini telah menjadi BPRS Terbesar di Nusa Tenggara Barat, dan BPR/BPRS No. 1 Terbesar di Nusa Tenggara Barat. BPRS Dinar Ashri berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima kepada setiap nasabahnya, sehingga dapat menjadi pilihan utama masyarakat Nusa Tenggara Barat.

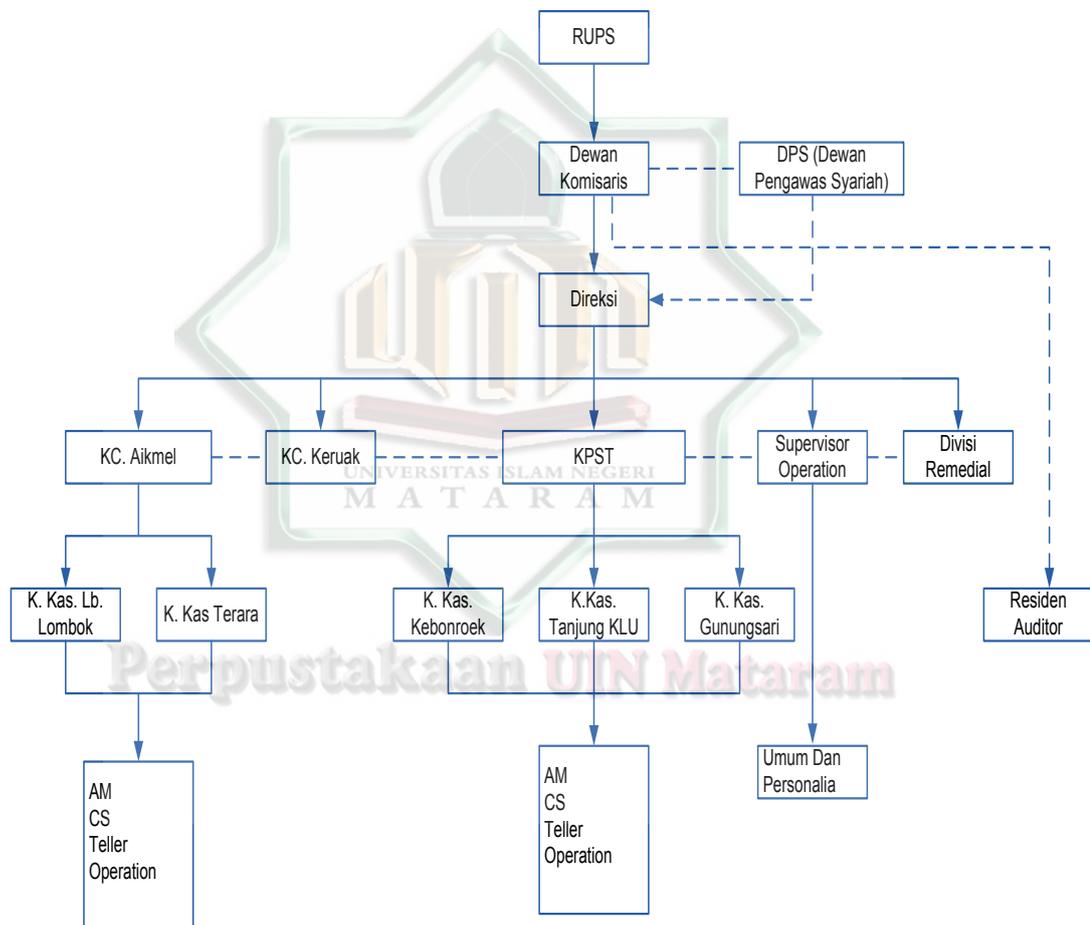
BPR Syariah Dinar Ashri memiliki slogan *Mitra Terbaik Anda* dan memiliki Visi Untuk menjadi Role model BPRS di Indonesia dengan tetap memberikan keuntungan maksimal bagi seluruh stakeholders. Serta memiliki Misi, meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan mengaktifkan gerakan menabung, lebih menghidupkan sektor ril, dan berbisnis secara Syariah, amanah dan fathonah.

Kantor pusat BPR Syariah Dinar Ashri berada di Jln. Sriwijaya No.394 Blok X - XI Mataram, Nusa Tenggara Barat dan memiliki 5 Kantor Cabang di Pulau Lombok dan Sumbawa, yaitu Kantor Cabang Aikmel, Kantor Cabang Keruak, Kantor Terara, Kantor Cabang Sumbawa, dan Kantor

Cabang Bima. Kemudian memiliki Layanan Kantor Kas yaitu Kantor Kas Kebon Roek, Kantor Kas Tanjung, Kantor Kas Labuhan Lombok, Kantor Kas Gunungsari, dan Kantor Kas Kotaraja.

## B. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada BPR Syariah Dinar Ashri sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

Sumber : Data sekunder dari BPRS Dinar Ashri, 2021

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, serta masa kerja. Dari responden sebanyak 23 orang, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki- Laki	14	61%
Perempuan	9	39%
Total	23	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dari 23 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, 14 orang diantaranya adalah laki-laki dan 9 orang lainnya adalah perempuan.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	15	66%
31 – 40 Tahun	8	34%
>40 Tahun	0	0%
Total	23	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dari 23 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, 15 orang lainnya berusia antara 21-30 tahun, 8 orang diantaranya berusia antara 31-40 tahun, dan 0 orang berusia lebih dari 40.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
SLTA/ Sederajat	5	21%
D3	6	26%
S1	11	48%
S2	1	5%
Total	23	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dari 23 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, 5 orang diantaranya berpendidikan setingkat SLTA/ sederajat, 6 orang berpendidikan setingkat D3, 11 orang berpendidikan setingkat S1, dan 1 orang berpendidikan setingkat S2.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
0 - 1 Tahun	1	4%
2 - 3 Tahun	10	44%
4 - 5 Tahun	8	35%
>5 Tahun	4	17%
Total	23	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dari 23 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, terdapat 1 orang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, masing-masing 10 orang dengan masa kerja 2-3 tahun, masing-masing 8 orang dengan masa kerja 4-5 tahun, dan masing-masing 4 orang bekerja selama lebih dari 5 tahun.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), penghargaan (X3), pelatihan(X4) dan produktifitas (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 23 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada hasil tabulasi skor jawaban responden di bawah ini.

Tabel 4.5

Tabulasi Skor Jawaban Responden

No	Nilai Rata-Rata Skor	Kriteria
1	1.00-1,80	Sangat rendah
2	1.81-2.60	Rendah
3	2.61-3.40	Cukup
4	3.41-4.20	Tinggi
5	4.21-5.00	Sangat tinggi

a. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 5 item. Hasil tanggapan terhadap variabel ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7  
Deskripsi Variabel X1

No	Item	Skor					Nilai Indeks	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	0	0	11	9	3	3,65	Tinggi
2	X1.2	0	1	14	4	4	3,47	Tinggi
3	X1.3	0	3	9	4	7	3,65	Tinggi
4	X1.4	0	3	9	6	5	3,56	Tinggi
5	X1.5	0	0	7	10	6	3,95	Tinggi
Rata-Rata Jumlah Skor							3,65	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju mengenai pernyataan pernyataan mengenai variabel X1 yakni dengan rata rata skor seluruh item sebesar 3,65 (Tinggi). Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang tinggi yang dimiliki karyawan BPRS Dinar Ashri Aikmel.

Berdasarkan pernyataan satu dan tiga memiliki skor yang sama yakni 3,65 yang menunjukkan bahwa para karyawan memiliki penilaian yang tinggi terhadap pemimpin yang mudah untuk diajak

berkomunikasi dan dapat menjadi mediator jika terjadi konflik internal maupun eksternal.

Berdasarkan pernyataan dua memiliki skor 3,47 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki penilaian yang tinggi terhadap pemimpin yang dapat memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami.

Berdasarkan pernyataan empat memiliki skor 3,56 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki penilaian yang tinggi terhadap pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya atau tidak mudah marah.

Kemudian pernyataan terahir memiliki skor tertinggi yakni 3,95 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki penilaian yang tinggi terhadap pemimpin yang dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi/tepat.

#### b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 item.

Hasil tanggapan terhadap variabel ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8  
Deskripsi Variabel X2

No	Item	Skor					Nilai Indeks	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	0	0	5	14	4	3,95	Tinggi
2	X2.2	0	1	4	11	7	4,04	Tinggi
3	X2.3	0	0	4	14	5	4,04	Tinggi
4	X2.4	0	1	11	6	5	3,65	Tinggi
5	X2.5	0	0	7	12	4	3,87	Tinggi
Rata-Rata Jumlah Skor							3,91	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju mengenai pernyataan pernyataan mengenai variabel X2 yakni dengan rata rata skor seluruh item sebesar 3,91 (Tinggi). Hal ini menunjukkan tingginya penilaian terhadap motivasi kerjayang dimiliki karyawan BPRS Dinar Ashri Aikmel.

Berdasarkan pernyataan satu memiliki skor 3,95 yang menunjukkan bahwa para karyawan memiliki penilaian yang tinggi atau merasa cukup terhadap gaji yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan dua dan tiga memiliki skor yang sama dan tertinggi yakni 4,04 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki penilaian yang tinggi dan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja (sejuk, aman, wangi, rapi, indah ) dan merasa enjoy dengan hubungan kerja yang terjalin antar karyawan.

Berdasarkan pernyataan empat memiliki skor 3,65 yang menunjukkan bahwa karyawan termotivasi oleh adanya Jaminan sosial dari perusahaan.

Kemudian pernyataan terakhir memiliki skor 3,87 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki penilaian tinggi terhadap tunjangan kesehatan yang di berikan oleh perusahaan.

c. Deskripsi Variabel Penghargaan

Variabel penghargaan pada penelitian ini diukur melalui 3 item. Hasil tanggapan terhadap variabel ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9  
Deskripsi Variabel X3

No	Item	Skor					Nilai Indeks	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	X3.1	0	1	7	9	6	3,86	Tinggi
2	X3.2	0	4	5	9	5	3,65	Tinggi
3	X3.3	0	2	7	11	3	3,65	Tinggi
Rata-Rata Jumlah Skor							3,72	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju mengenai pernyataan pernyataan mengenai variabel X3 yakni dengan rata rata skor seluruh item sebesar 3,72 (Tinggi). Hal ini menunjukkan

adanya penilaian terhadap penghargaan kerja yang tinggi pada karyawan BPRS Dinar Ashri Aikmel.

Berdasarkan pernyataan satu memiliki skor 3,86 yang menunjukkan bahwa para karyawan memiliki penilaian yang tinggi atau merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan dua dan tiga memiliki skor yang sama yaitu 3,65 yang menunjukkan bahwa para karyawan bekerja dengan giat apabila pekerjaannya dihargai oleh rekan kerja lainnya dan mendapat apresiasi dari pimpinan atau atasan.

d. Deskripsi Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan pada penelitian ini diukur melalui 4 item. Hasil tanggapan terhadap variabel ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10  
Deskripsi Variabel X4

No	Item	Skor					Nilai Indeks	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	X4.1	0	0	10	9	4	3,73	Tinggi
2	X4.2	0	1	9	6	7	3,82	Tinggi
3	X4.3	0	3	7	7	6	3,69	Tinggi
4	X4.4	0	0	9	9	5	3,82	Tinggi
Rata-Rata Jumlah Skor							3,76	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju mengenai pernyataan pernyataan mengenai variabel X4 yakni dengan rata rata skor seluruh item sebesar 3,76 (Tinggi). Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap pelatihan kerja yang tinggi pada karyawan BPRS Dinar Ashri Aikmel.

Berdasarkan pernyataan satu memiliki skor 3,73 yang menunjukkan bahwa para karyawan setuju bahwa Pendidikan yang diberikan perusahaan adalah hal penunjang dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan dua dan empat memiliki skor yang sama yakni 3,82 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki penilaian yang tinggi terhadap kesempatan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keinginan belajar karyawan tentang hal - hal baru.

Kemudian pernyataan tiga memiliki skor 3,69 yang menunjukkan bahwa para karyawan antusias dalam hal pengadaaan variasi jabatan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan oleh perusahaan.

#### e. Deskripsi Variabel Produktifitas

Variabel produktifitas pada penelitian ini diukur melalui 4 item. Dimana hasil tanggapan terhadap variabel ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11  
Deskripsi Variabel Y

No	Item	Skor					Nilai Indeks	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Y.1	0	3	6	12	2	3,56	Tinggi
2	Y.2	0	2	9	8	4	3,60	Tinggi
3	Y.3	0	0	11	10	2	3,60	Tinggi
4	Y.4	0	2	9	10	2	3,52	Tinggi
Rata-Rata Jumlah Skor							3,52	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju mengenai pernyataan pernyataan mengenai variabel Y yakni dengan rata rata skor seluruh item sebesar 3,57 (Tinggi). Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap produktiitas kerja yang tinggi pada karyawan BPRS Dinar Ashri Aikmel.

Berdasarkan pernyataan satu memiliki skor 3,56 yang menunjukkan bahwa karyawan disipsin tinggi dalam mematuhi peraturan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan dua dan tiga memiliki skor yang sama yakni 3,60 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualitas dan kuantitas tinggi dalam bekerja dibuktikan dari kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

Kemudian pernyataan terahir memiliki skor 3,52 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa menunggu perintah dari atasan.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### a. Hasil Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin di ukurnya. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner didalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukur.<sup>55</sup>

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *Corrected Item Total Correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel *R Product Moment*, yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  atau taraf signifikansi 5% kemudian  $n = 23$  sehingga didapat nilai r tabel dua arah sebesar 0,413.

---

<sup>55</sup>Hadi, *Beberapa Penerapan Psikologi dalam Industry* (Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gajah Mada, 2001 ), hal. 121.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = Valid dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = Tidak Valid.

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tableberikut

Tabel 4.12  
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Validitas
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.552	0.413	Valid
	X1.2	0.656	0.413	Valid
	X1.3	0.608	0.413	Valid
	X1.4	0.577	0.413	Valid
	X1.5	0.603	0.413	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.672	0.413	Valid
	X2.2	0.472	0.413	Valid
	X2.3	0.667	0.413	Valid
	X2.4	0.641	0.413	Valid
	X2.5	0.505	0.413	Valid
Penghargaan	X3.1	0.622	0.413	Valid
	X3.2	0.429	0.413	Valid
	X3.3	0.599	0.413	Valid
Pelatihan	X4.1	0.676	0.413	Valid
	X4.2	0.872	0.413	Valid
	X4.3	0.651	0.413	Valid
	X4.4	0.518	0.413	Valid
Produktifitas	Y.1	0.500	0.413	Valid
	Y.2	0.543	0.413	Valid
	Y.3	0.612	0.413	Valid
	Y.4	0.493	0.413	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.12 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan pada setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat realibilitas adalah *Cronbach's Alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian realibilitas.

Tabel 4.13  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.803	Reliabel
Motivasi Kerja	0.797	Reliabel
Penghargaan	0.721	Reliabel
Pelatihan	0.835	Reliabel
Produktifitas	0.732	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, pelatihan, dan produktifitas adalah *Reliabel* atau

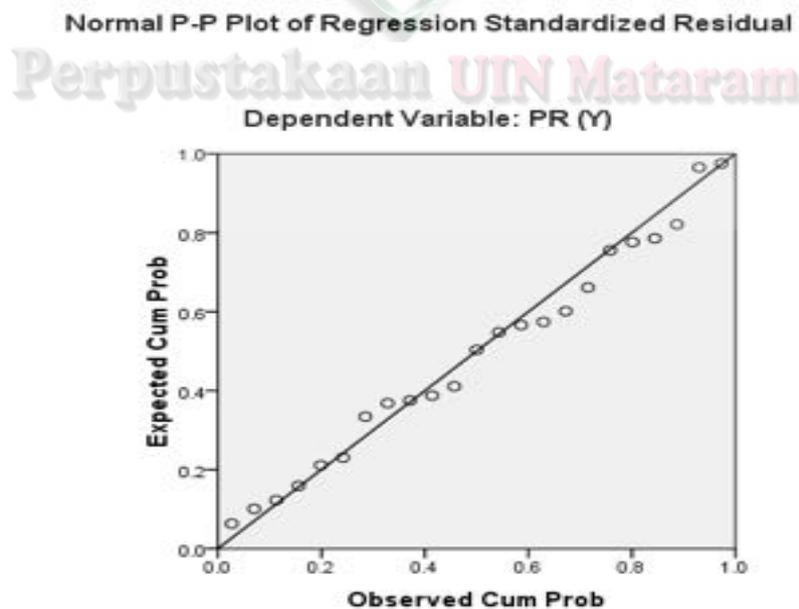
semuanya dinyatakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variable.

#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut penjelasan masing-masing uji asumsi klasik pada masing-masing variabel penelitian:

##### d. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian ini dengan bantuan program SPSS versi 22. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar produktivitas kerja. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.



Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa terlihat titiktitik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

e. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF <10, dan nilai *tolerance* > 0,1.<sup>56</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A M

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,821	1,218
Motivasi (X2)	0,779	1,283
Penghargaan (X3)	0,710	1,409
Pelatihan (X4)	0,869	1,151

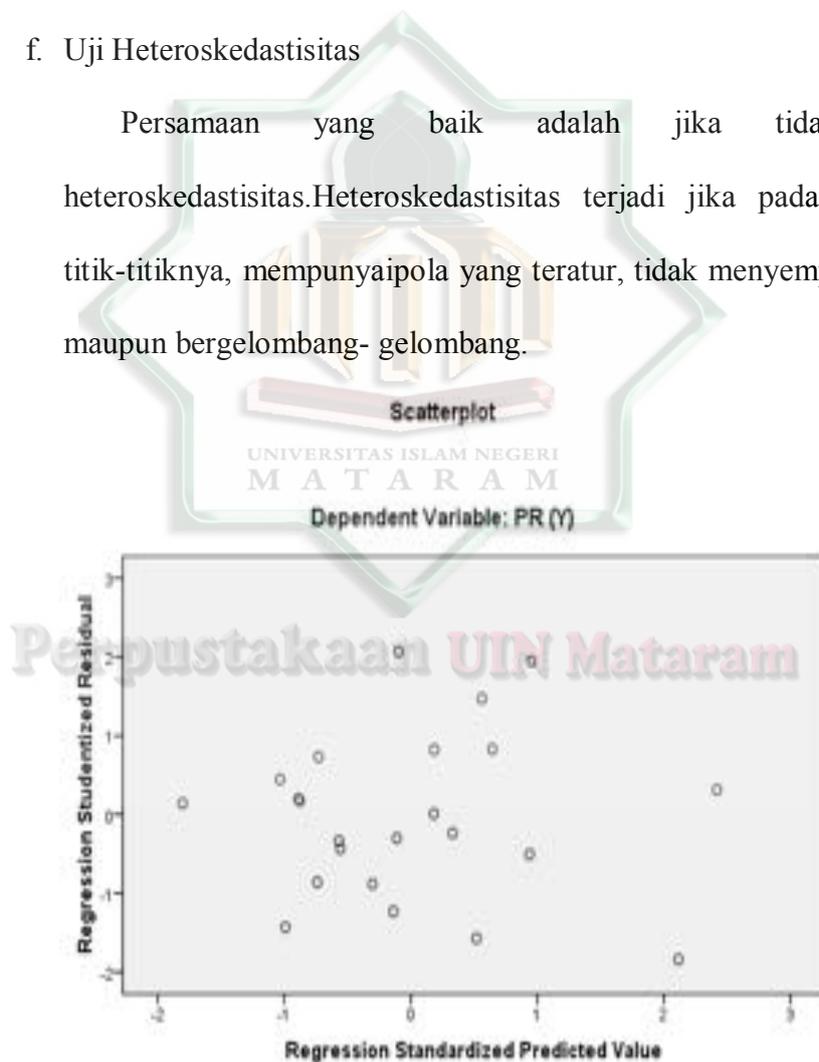
a. Dependent Variable: Produktifitas (Y)

<sup>56</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2011), hal 103

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai VIF pada setiap variabel bebas adalah lebih kecil dari 10. Kemudian dilihat dari nilai *tolerance* pada setiap variabel bebas adalah lebih besar dari 0,1. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel bebas tersebut.

f. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya, mempunyai pola yang teratur, tidak menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.



Gambar 4.4

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data output SPSS, 2021

Dari grafik Scatterplot penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

#### 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), penghargaan (X3), dan pelatihan (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu produktifitas karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent dengan variabel dependent secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 4.15  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.805	2.689		-2.159	.045
GK (X1)	.312	.105	.383	2.959	.008
MOT (X2)	.307	.116	.352	2.649	.016
PENG (X3)	.337	.152	.309	2.218	.040
PEL (X4)	.308	.101	.386	3.066	.007

a. Dependent Variable: PR (Y)

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda pada Tabel 4.15 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5.805 + 0,312 X1 + 0,307 X2 + 0,337 X3 + 0,308 X4$$

Dimana :

- a. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) koefesien regresi adalah 0,312. Hal ini dapat diartikan apabila kepemimpinan (X1) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,312%.
- b. Untuk variabel motivasi kerja (X2) koefesien regresi 0,307. Hal ini dapat diartikan apabila motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,307%.
- c. Untuk variabel penghargaan (X3) koefesien regresi 0,337. Hal ini dapat diartikan apabila penghargaan (X3) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,337%.
- d. Untuk variabel pelatihan (X4) koefesien regresi 0,308. Hal ini dapat diartikan apabila pelatihan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,308%.
- e. Nilai konstanta sebesar -5,805 artinya jika variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2),

penghargaan (X3), dan pelatihan (X4) nilainya adalah (nol) maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 5,805%.

#### 6. Hasil Uji t

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan probabilitas signifikansi lebih kecil dari 5% atau ( $\text{sig} < 0,05$ ).

Tabel 4.16  
Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.805	2.689		-2.159	.045
GK (X1)	.312	.105	.383	2.959	.008
MOT (X2)	.307	.116	.352	2.649	.016
PENG (X3)	.337	.152	.309	2.218	.040
PEL (X4)	.308	.101	.386	3.066	.007

a. Dependent Variable: PR (Y)

Sumber : Data output SPSS, 2021

Dari hasil tabel 4.12 uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Terlihat adanya pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel produktifitas karyawan (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.008 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti koefisien regresi signifikan, maka gaya

kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktifitas karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.

- b. Terlihat adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel produktifitas karyawan (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.016 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti koefisien regresi signifikan, maka motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktifitas karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.
- c. Terlihat bahwa variabel penghargaan (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktifitas karyawan (Y), dimana probabilitas sig. X3 sebesar 0.040 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti koefisien regresi signifikan, maka penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktifitas karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.
- d. Kemudian terlihat bahwa variabel pelatihan (X4) juga memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktifitas karyawan (Y), dimana probabilitas sig. X4 sebesar 0.007 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti koefisien regresi signifikan, maka pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktifitas karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.

## 7. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Untuk lebih jelas dapat dilihat hasil Uji F pada table berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.902	4	23.975	13.667	.000 <sup>a</sup>
Residual	31.576	18	1.754		
Total	127.478	22			

a. Predictors: (Constant), PEL (X4), MOT (X2), GK (X1), PENG (X3)

b. Dependent Variable: PR (Y)

Sumber : Data output SPSS, 2021

Dari hasil tabel 4.17 diatas didapatkan nilai F sebesar 13,667 dengan probabilitas signifikan 0.000. Karena probabilitas sig. jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (produktifitas kerja).

## 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), penghargaan (X3) dan pelatihan (X4) secara bersama-sama mempengaruhi variasi perubahan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.697	1.324

a. Predictors: (Constant), PEL (X4), MOT (X2), GK (X1), PENG (X3)

b. Dependent Variable: PR (Y)

Sumber : Data output SPSS, 2021

Dalam tabel 4.18 output SPSS Model Summary Adjusted R Square adalah 0,697, hal ini berarti kemampuan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan dalam menjelaskan produktifitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel adalah sebesar 69,7% sementara sisanya ( $100\% - 69,7\% = 30,3\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**D. Pembahasan**

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan dan pelatihan terhadap produktifitas karyawan pada DPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap produktifitas karyawan, dengan di dapat hasil uji t gaya kepemimpinan dengan nilai  $2,959 > t_{tabel}$  (2,069) dan nilai sig.  $0,08 < \alpha = 0,05$ . Artinya semakin baik gaya

kepemimpinan dalam perusahaan maka semakin meningkat kinerjanya karyawannya.

Hasil diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel terbukti signifikan berperan dalam menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada bahwa sebagian besar karyawan puas dengan gaya pemimpin perusahaan dan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk keberhasilan perusahaan.

Hasil tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Andi Muh. Wahyuddin Makkaratte (2019) dan Annisa Aulia Yanuar (2017) dimana hasil penelitian mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian ini secara lebih spesifik melihat dari kondisi di lapangan bahwa pemimpin yang ramah dan tidak mudah marah membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kemudian pemimpin yang mudah untuk diajak berkomunikasi dan memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami mampu membuat karyawan lebih paham dan menguasai betul apa yang mereka kerjakan, pemimpin yang dapat menjadi mediator yang baik juga membuat karyawan merasa tenang dan tidak terintimidasi apabila terjadi konflik ataupun perbedaan pendapat dalam perusahaan, sehingga kondisi dan situasi kerja menjadi lebih nyaman, kepemimpinan yang berlandaskan musyawarah juga hal

yang berpengaruh terhadap produktifitas karyawannya, ketepatan dan kecepatan pengambilan keputusan oleh pemimpin yang berdasar pada rapat bersama sama seluruh karyawan membuat tidak adanya keteringgalan informasi antar karyawan yang membuat semakin kecilnya resiko diskomunikasi. Hal hal tersebutlah yang membuat gaya kepemimpinan pada BPRS Dinar Ashri Cabang aikmel mampu menciptakan suasana kerja yang baik sehingga mampu berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas karyawannya.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan variabel X2 sebesar  $0,016 < 0,05$ , dengan nilai t hitung  $> t$  tabel yakni  $2,649 > 2,069$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi sangat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan yang ada pada BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.

Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada, dimana hal hal yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja membuatnya lebih semangat dan produktif dalam bekerja. Jadi dengan menerapkan motivasi yang baik, yaitu suatu bentuk dorongan secara langsung kepada karyawan agar kebutuhannya tercapai, maka perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi tinggi.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswandi dalam jurnalnya *pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan*

*motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di pand's Collection Semarang*, dan penelitian yang dilakukan oleh Andi Muh. Wahyuddin Makkaratte (2019) dan Dyah Larasati tahun (2016) dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini secara lebih spesifik melihat dari kondisi di lapangan bahwa besaran gaji yang di berikan perusahaan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, gaji yang sesuai tentulah hal yang paling sensitif dalam bekerja, dan sebagian besar karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang aikmel merasa puas atas gaji yang di berikan perusahaan sehingga dapat memotivasi agar berkerja lebih produktif. Selain gaji, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sejuk, aman, wangi, rapi dan indah dengan fasilitas baik juga dapat menunjang produktifitas karyawan, karena dapat membuat dapat membuat suasana kerja lebih kondusif dan dapat mengurangi kendala teknis lainnya. Suasana kerja kondusif juga tak lepas dari rasa nyaman dan enjoy yang terjalin antar karyawan, dimana hal ini juga dapat memotivasi karyawan untuk berkerja lebih baik dan lebih produktif. Terakhir, hal yang dapat memotivasi karyawan adalah adanya jaminan social dan tunjangan kesehatan yang di berikan perusahaan kepada karyawan, dimana hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih aman dan terlindungi apabila terjadi hal hal yang tidak di inginkan. Hal hal tersebutlah yang membuat motivasi kerja pada BPRS Dinar Ashri Cabang aikmel mampu

menumbuhkan motivasi kerja karyawan sehingga mampu berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas karyawannya.

### 3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktifitas Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap produktifitas karyawan, dengan didapat hasil uji - t gaya kepemimpinan dengan nilai  $2,218 > t$  tabel (2,069) dan nilai sig.  $0,40 < \alpha = 0,05$ . Artinya, adanya penghargaan kerja dalam perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan dimana hal ini membuat karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel lebih produkti dalam bekerja.

Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada bahwa sebagian besar karyawan merasa semangat dan di hargai dengan adanya penghargaan dalam bekerja dan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk keberhasilan perusahaan.

Pada penelitian ini secara lebih spesifik melihat dari kondisi di lapangan bahwa besaran bonus yang di berikan perusahaan atas kinerja memuaskan karyawannya membuat karyawan merasa sangat di hargai dan membuanya terpacu untuk bekerja lebih giat. Selain itu, apresiasi yang diberikan oleh perusahaan berupa pin maupun symbol pujian lainnya juga membuat karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja, dimana hal hal tersebut juga mampu meningkatkan rasa saling menghargai oleh sesama karyawan sehingga karyawan berlomba lomba untuk mampu bekerja lebih produktif. Hal hal tersebutlah yang membuat penghargaan

pada BPRS Dinar Ashri Cabang aikmel mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas karyawannya.

#### 4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap produktifitas karyawan, dengan didapat hasil uji – t gaya kepemimpinan dengan nilai  $3,066 > t_{tabel} (2,069)$  dan nilai sig.  $0,007 < \alpha = 0,05$ . Artinya adanya pelatihan kerja dalam perusahaan tak hanya mampu meningkatkan skill yang dimiliki oleh karyawan namun juga secara signifikan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel menjadi lebih baik.

Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada. Keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, salah satunya dengan mengadakan pelatihan guna mengembangkan potensi dan keahlian karyawan demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianus (2018) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini secara lebih spesifik melihat dari kondisi di lapangan bahwa pelatihan kerja karyawan yang dilakukan rutin setiap 1 atau 2 kali sebulan mampu meningkatkan produktifitas karyawannya, dimana pelatihan tersebut dilakukan oleh karyawan lama maupun

karyawan baru bertujuan untuk meningkatkan skill yang dimiliki dan menambah pengetahuan baru kepada karyawan. Adapun pelatihan yang dilakukan berupa pelatihan teknologi maupun komunikasi, pelatihan teknologi yang dilakukan berupa peningkatan kemampuan computer dan tatacara peng operasian aplikasi aplikasi penunjang perbankan. Pelatihan komunikasi juga dilakukan bagi karyawan bidang tertentu agar lebih menunjang pekerjaannya seperti pada CS, Teller maupun bidang yang berhubungan langsung dengan nasabah. Peningkatan skill tentulah hal yang sangat penting dalam bekerja, Hal hal tersebut mampu membuat pelatihan pada BPRS Dinar Ashri Cabang aikmel mampu mempengaruhi peningkatan produktifitas karyawannya.

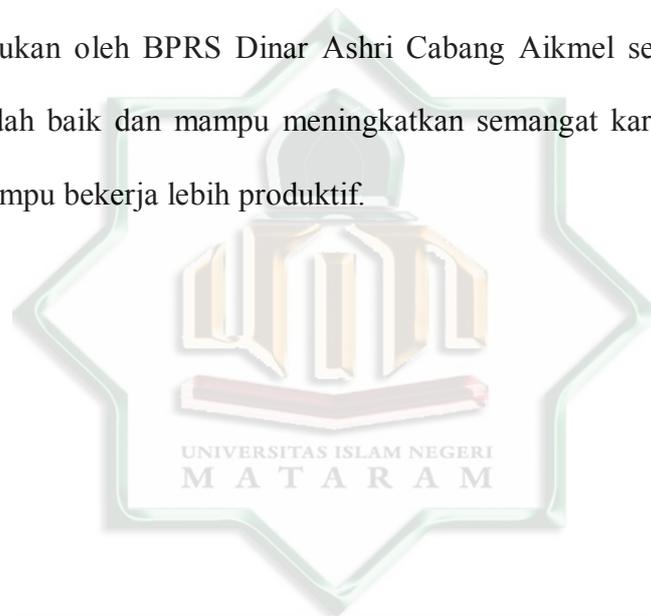
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Penghargaan, dan Pelatihan Secara Bersamasama Terhadap Produktifitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), penghargaan (X3), dan pelatihan (X4) secara bersama-sama atau simultan secara positif dan signifikan memengaruhi produktifitas kerja karyawan (Y) pada BPR Syariah Dinar Ashri Cabang Aikmel.

Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji – F sebesar 13,667 dengan tingkat sig. 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,005$  dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), penghargaan (X3), dan pelatihan kerja (X4), maka semakin meningkat pula produktifitas kerja (Y) karyawan BPRS Dinar Ashri

Cabang Aikmel. Nilai Adjust R Square sebesar 0,697 (69,7%) atau bisa diartikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan mampu menjelaskan sebesar 69,7% kinerja pegawai BPR Syariah Dinar Ashri Cabang Aikmel.

Dari uraian uraian pada poin 1,2,3 dan 4 membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan yang dilakukan oleh BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel secara bersama sama sudah baik dan mampu meningkatkan semangat karyawannya sehingga mampu bekerja lebih produktif.



Perpustakaan UIN Mataram

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan pada BPRS Dinar Ashri Cabang aikmel yang sebelumnya telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas dengan hasil masing-masing soal pada tiap variabel adalah valid dan reliabel seluruhnya. Kemudian uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas yang menunjukkan dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal, dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Artinya dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi produktifitas karyawan menjadi lebih baik, dimana dalam penelitian ini pemimpin yang mudah di ajak berkomunikasi, yang membimbing dengan bahasa yang mudah di pahami, pemimpin yang dapat menjadi mediator yang baik serta tak mudah marah terbukti dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dan produktif dalam bekerja.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Artinya dengan kebijakan kebijakan dalam perusahaan yang dapat memotivasi karyawan dapat membuat karyawan

menjadi lebih semangat dan produktif dalam bekerja. Dimana dalam penelitian ini pemberian gaji yang sesuai dan menjanjikan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman (sejuk, aman, wangi, rapi, indah dll), hubungan kerja yang baik antar karyawan, pemberian jaminan sosial dan tunjangan kesehatan terbukti dapat memotivasi karyawan sehingga menjadi lebih semangat dan produkti dalam bererja.

Penghargaan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Artinya karyawan akan lebih produktif apabila perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka. Dalam penelitian ini pemberian bonus yang sesuai, pekerjaan yang mendapat apresiasi dari pimpinan atau atasan berupa bintang maupun tanda pujian lain yang mampu membuat karyawan lebih di hargai oleh rekan kerja atau karyawan lainnya terbukti mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan BPRS Dinar Ashri Cabang aikmel.

Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Artinya adanya pelatihan kerja memberikan kesempatan kepada karyawan baru maupun karyawan lama dalam meningkatkan skill dan kemampuan berkomunikasinya dimana hal tersebut terukti mampu mempengaruhi peningkatan produktifitas karyawan BPR Syariah Dinar Ashri Cabang Aikmel dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan pelatihan secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Artinya adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja,

penghargaan, dan pelatihan yang baik dalam perusahaan seperti yang dijelaskan diatas secara bersama sama terbukti dapat meningkatkan produktiffitas kayawan pada BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil ini, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya. Saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau informasi dalam mempertahankan maupun meningkatkan produktifitas kerja karyawannya berdasarkan aspek gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan, motivasi kerja, penghargaan bagi karyawan maupun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan.

### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan penelitian yang serupa dimasa mendatang khususnya mengenai produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Farlen, Frans. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" 2011.
- Ferdinand, Augusty Tae. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hakim, Abdul. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". *Jurnal (JRBI.Vol 2. No 2.)*, 2012.
- Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Larasati, Dyah. Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd. Bpr Bkk Wonogiri) *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2016.
- Makkaratte. A.M. Wahyuddin. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mamuju Utara). (*Jurnal K. Vol. 5. N0. 11*), 2017.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013.
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press . 2009.
- Muhari, Syafaat. *Analisis Tingkat Efisiensi Bprs Di Indonesia Dengan Menggunakan Metode Data Envelopment Analysis (Dea) Dan Hubungannya Dengan Camel*. Palembang :Konferensi Nasional Riset Manajemen VII. 2013.

- Raymond, A.N. *Manajemen Sumber daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing (Edisi 6)*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia. 2006.
- Robert. *Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional. 1992.
- Sania, R. *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*. FISIPOL: Universitas Indonesia. 2012.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita. *SPSS vs LISREL: Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2011
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian. Cetakan ke-25*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Suharsono, Puguh. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : PT. Indeks, 2009.
- Sumanto. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, Jakarta: CAPS, 2014.
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Yanuar. A. Annisa. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar*. Skripsi, Makassar: UNHAS, 2017.
- Zulaila. *Modul Praktikum Analisis Regresi Terapan*. Yogyakarta: Fak. MIPA Universitas Gajah Mada. 2014.



Perpustakaan UIN Mataram

**“KUESIONER PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
KERJA, PENGHARGAAN, DAN PELATIHAN TERHADAP  
PRODUKTIFITAS KARYAWAN”**

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Aulia Septiani Dharita mahasiswi Universitas Islam Negeri Mataram, jurusan Ekonomi Syariah sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Penghargaan, dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu karena telah menjadi responden dan bersedia untuk mengisi kuesioner yang sudah di sediakan. Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini akan sangat membantu.

Terima Kasih.

❖ **IDENTITAS DIRI**

Berilah tanda (✓) pada kolom dibawah ini.

Nama : .....

Jenis Kelamin : Pria  Wanita

Usia : 21-30 tahun  31-40 tahun  > 40 tahun

Pendidikan terakhir : .....

Jabatan : .....

Masa Kerja : .....

❖ **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Mohon untuk mengisi identitas diri dengan lengkap
2. Terdapat lima pilihan respon atau jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju S : Setuju N : Netral

TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

3. Bapak dan Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia dengan memberi tanda (X/√) sesuai dengan yang dipahami oleh Bapak/Ibu.

**KUISIONER**

**Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin mudah untuk diajak berkomunikasi					
2	Pemimpin dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami					
3	Pemimpin dapat menjadi mediator jika terjadi konflik internal maupun eksternal					
4	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah					
5	Pemimpin dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi/tepat					

### Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Anda merasa cukup dengan gaji yang diberikan perusahaan					
2	Anda merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja anda (sejuk, aman, wangi, rapi, indah dll)					
3	Anda merasa nyaman atau enjoy dengan hubungan kerja yang terjalin antar karyawan					
4	Jaminan sosial menjadi salah satu faktor motivasi kerja anda					
5	Tunjangan kesehatan menjadi salah satu faktor motivasi kerja anda					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

### Penghargaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Anda merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan					
2	Anda bekerja dengan giat apabila pekerjaan anda dihargai oleh rekan kerja atau karyawan lainnya					
3	Anda bekerja dengan giat apabila pekerjaan anda mendapat apresiasi dari pimpinan atau atasan					

### Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pendidikan yang diberikan perusahaan adalah hal penunjang dalam melakukan pekerjaan.					
2	Perusahaan memberikan kesempatan kepada anda untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi.					
3	Perusahaan selalu mengadakan variasi jabatan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan.					
4	Karyawan memiliki keinginan belajar tentang hal - hal baru.					

### Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Anda selalu mematuhi peraturan perusahaan dalam bekerja					
2	Anda mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Anda dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.					
4	Anda selalu melakukan tugas dan tanggung jawab tanpa menunggu perintah dari atasan.					

## REKAP HASIL

### Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Ket
Gaya Kepemimpinan	3.65	<i>Tinggi</i>
Motivasi Kerja	3.91	
Peghargaan	3.72	
Pelatihan	3.76	
Produktifitas	3.52	

### Uji Kualitas Data

Variabel	Validitas	Reliabelitas
Gaya Kepemimpinan	<i>Valid</i>	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja		
Peghargaan		
Pelatihan		
Produktifitas		

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas	Memenuhi Asumsi Normalitas
Uji Multikolinieritas	Bebas Dari Multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	Tidak Terjadi Heteroskedestisitas

Regresi Linier Berganda

$$Y = -5.805 + 0,312 X_1 + 0,307 X_2 + 0,337 X_3 + 0,308 X_4$$

Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.805	2.689		-2.159	.045
GK (X1)	.312	.105	.383	2.959	.008
MOT (X2)	.307	.116	.352	2.649	.016
PENG (X3)	.337	.152	.309	2.218	.040
PEL (X4)	.308	.101	.386	3.066	.007

Uji F

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.902	4	23.975	13.667	.000 <sup>a</sup>
Residual	31.576	18	1.754		
Total	127.478	22			

Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.697	1.324

### TABULASI JAWABAN RESPONDEN

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19
2	3	3	2	4	14	4	5	5	5	4	23	5	3	4	12	4	5	4	5	18	3	4	5	3	15
3	3	3	2	3	14	4	4	4	3	3	18	5	5	5	15	4	5	5	5	19	2	3	3	3	11
3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	4	10	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12
3	3	5	5	5	21	4	5	4	3	4	20	3	5	4	12	4	4	5	4	17	3	3	4	4	14
3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12	4	5	5	4	18	4	3	4	4	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11
4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	4	15	4	4	3	11	3	2	3	4	12	3	4	3	2	12
3	3	3	4	4	17	4	5	4	4	4	21	5	4	4	13	4	4	5	2	15	4	4	4	4	16
4	3	2	3	3	15	4	5	4	3	4	20	4	5	2	11	3	3	2	4	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	3	4	3	2	4	16	3	2	2	7	3	3	4	3	13	2	3	3	2	10
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	5	4	4	13	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16
4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	5	19	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	2	3	3	12
4	3	3	3	3	16	4	5	5	3	4	21	4	5	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	3	13
2	3	2	3	3	13	5	5	5	5	5	25	4	5	4	13	4	3	2	3	12	2	4	3	4	13
4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	4	4	12	3	2	2	3	10	2	2	3	3	10
4	3	2	2	4	15	5	4	4	5	5	23	3	3	3	9	4	3	3	3	13	4	2	4	2	12
3	4	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	2	3	9	3	2	2	4	11	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	5	3	4	4	4	20	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	4	3	2	13
3	5	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	4	2	4	10	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12
3	2	3	4	3	15	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	18	2	2	2	6	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	5	4	5	14	5	4	3	4	16	3	5	4	5	17



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pendidikan No. 35 Mataram, Telp. (0370) 621298, 634490 Fax. (0370) 625337 Mataram - NTB  
website : <http://febl.uinmataram.ac.id>, email : [febl@uinmataram.ac.id](mailto:febl@uinmataram.ac.id)

**KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Aulia Septiani Dharita  
NIM : 170501301  
Pembimbing II : Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.  
Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, PENGHARGAAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPRS DINAR ASHRI CABANG AIKMEL, KECAMATAN AIKMEL, KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Tanggal	Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
31/3/21	- Di ikuti sesuai hasil ujian proposal	
12/4/21	a. Gambaran umum => Di perbaiki. b. Struktur & org => Di lekapin c. Hasil penelitian => Di perbaiki	
	d. Pembahasan => Di perbaiki sesuai g hasil penelitian e. Kesimpulan dirapikan	
15/4/21	* Pembahasan => Di perbaiki dan dijelaskan sesuai * Kesimpulan => Di perbaiki sesuai hasil penelitian & pembahasan	
19/4/21	Acc skripsi	
	Perpustakaan UIN Mataram	

Mengetahui,  
Dekan,

Dr. H. Ahmad Amir Aziz, M.Ag  
NIP. 197111041997031001

Mataram,  
Pembimbing II

Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.  
NIP. 198006132011012003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pendidikan No. 35 Mataram, Telp. (0370) 621298, 634490 Fax. (0370) 625337 Mataram - NTB  
website : <http://febluinmataram.ac.id>, email : [febl@uinmataram.ac.id](mailto:febl@uinmataram.ac.id)

**KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Aulia Septiani Dharita  
NIM : 170501301  
Pembimbing I : Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag  
Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, PENGHARGAAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPRS DINAR ASHRI CABANG AIKMEL, KECAMATAN AIKMEL, KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Tanggal	Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
31/3/21	- Di ikuti sesuai hasil ujian proposal - Logo dihilangkan	
12/4/21	- Gambaran umum di perbaiki Cutup 2 lembar	
12/4/21	- Struktur organisasi di lengkapi dan hasil usah Carumantan tugas	
	- Hasil penelitian di perbaiki - lampiran M dirupikan A M	
15/4/21	- Pembahasan di perbaiki dan di jelaskan sesuai dengan hasil penelitian UIN Mataram	
	- Kesimpulan di perbaiki sesuai hasil penelitian dan pembahasan	
19/4/21	ACC Skripsi	

Mengetahui,  
Dekan,

Dr. H. Ahmad Amir Aziz, M.Ag  
NIP. 197111041997031001

Mataram,  
Pembimbing I

Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag  
NIP. 197111102002121001



**BANK DINAR**

PT BPR SYARIAH DINAR ASHRI

Mitra Terbaik Anda

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 440 /BPRSDA/MTR/IV/2021

Mataram, 8 April 2021 M  
25 Sya'ban 1442 H

Kepada Yth.  
Saudara/i Aulia Septiani Dharita  
Di tempat

**Perihal : Tanggapan Permohonan Izin Penelitian**

*Assalamu 'alaikum Wr. Wbr.*

Semoga kita senantiasa berada di bawah lindungan dan bimbingan Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, amin.

Menanggapi surat saudara/i tertanggal 6 April 2021 dengan nomor surat 684/Un.12/FEBI/PP.00.9/4/2021, perihal Permohonan Izin Penelitian di Kantor Cabang Aikmel. Maka kami atas nama Pimpinan BPRS Dinar Ashri menyatakan "**MEMBERIKAN PERSETUJUAN**" atas Permohonan Izin Penelitian saudara/i, yang mana Penelitian tersebut dapat dimulai sejak tanggal 12 April s/d 12 Mei 2021.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wbr.*

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH  
DINAR ASHRI

  
**Mustaen**  
Direktur Utama

  
**Friska Ayu**  
Human Capital

**Note:**

- Dalam hal melakukan penelitian, yang bersangkutan diwajibkan untuk mematuhi protokol Covid-19 (terlampir).
- Waktu Pelaksanaan Penelitian tidak boleh lebih dari waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

Kantor Pusat :

Jl. Sriwijaya No. 394 Blok X- XI Mataram, Nusa Tenggara Barat – Indonesia  
T. (0370) 626777 | F: (0370) 636963.



PT BPR Syariah Dinar Ashri  
Merupakan Peserta Penjamin LPS



[www.bprsdinarashri.co.id](http://www.bprsdinarashri.co.id)



[info@bprsdinarashri.co.id](mailto:info@bprsdinarashri.co.id)



Bank Dinar



bankdinar



081770228989

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu 'alaikum Wr. Wbr.*

Semoga kita senantiasa berada di bawah lindungan dan bimbingan Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, amin.

Kami yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Muhammad Alwan  
Jabatan : Pimpinan BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel
2. Nama : Friska Ayu T.A  
Jabatan : Human Capital

Menerangkan bahwa Mahasiswa/i:

- Nama : Aulia Septiani Dharita  
Nim : 170501301  
Jurusan : Ekonomi Syariah

telah selesai melakukan penelitian di Kantor BPRS Dinar Ashri Cabang Aikmel sejak tanggal 12 April s/d 12 Mei 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wbr.*

**PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH  
DINAR ASHRI**



Friska Ayu  
Human Capital

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama : Aulia Septiani Dharita  
Tempat, Tanggal Lahir : Praya, 30 September 1999  
Alamat Rumah : Desa Kalijaga Kecamatan Aikmel  
Nama Ayah : Junaidi  
Nama Ibu : Johriah  
Status : Belum Menikah  
Anak ke : 2

### B. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

- a. SD/MI : SDN 04 Danger, tahun lulus 2011
- b. SMP/MTs : SMPN 01 Masbagik, tahun lulus 2014
- c. SMA/SMK/MA : SMAN 01 Aikmel, tahun lulus 2017

#### 2. Pendidikan Nonformal

- (Tidak ada)

### C. Riwayat Pekerjaan

- (Belum Bekerja)

### D. Pengalaman Organisasi

Aktif dalam Organisasi Koperasi Mahasiswa (KOPMA)

Mataram, 7 Mei 2021

Aulia Septiani Dharita