

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA
PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL SYARIAH
CABANG TANGGAMUS**

TESIS



Oleh :

**FATMA OKTARINA
NPM. 1522311003**

**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN LAPORAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini adalah:

Nama : Fatma Oktarina
NPM : 1522311003
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT.
BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL
SYARIAH CABANG TANGGAMUS

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah asli dan bukan plagiat sebagian atau keseluruhan, serta belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik dimanapun.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri melalui proses pembimbingan dan pengajuan.
3. Semua kutipan, petikan dan karya orang lain saya tuliskan namanya dengan jelas serta saya cantumkan dalam gelar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, jika terdapat penyimpangan di kemudian hari, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 6 Agustus 2019



Fatma Oktarina
NPM. 1522311003

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PADA PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN
NASIONAL SYARIAH CABANG TANGGAMUS

Nama Mahasiswa : **Fatma Oktarina**

NPM : 1522311003

Program Studi : Magister Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian sidang tesis guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada program pascasarjana Institut Informatika & Bisnis Darmajaya.



Bandar Lampung, 6 Agustus 2018

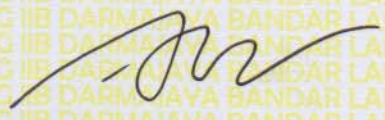
Menyetujui,

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Ka. Prodi Magister Manajemen


Dr. Ribhan, S.E., M.Si
NIDN. 0008076806


Andri Winata, S.E., M.Sc
NIK. 12730212

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS

Pada hari Kamis tanggal 16 Agustus 2018, telah diselenggarakan ujian sidang tesis dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN Pensiunan Nasional Syariah Cabang Tanggamus**. Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada program pascasarjana Institut Informatika & Bisnis Darmajaya kepada mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Fatma Oktarina**
NPM : 1522311003
Program Studi : Magister Manajemen

Telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Tim Penguji</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si	Ketua Sidang	
2. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.	Anggota	

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen


Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si
NIK. 30010203

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Fatma Oktarina
Tempat, Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 19 Oktober 1986
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Tirtaria Gag. Melati 1 No.2 Way kandis
Tanjung Senang Bandar Lampung
Email : fatma.oktarina@btpnsyariah.com

Riwayat Pendidikan

- SDN 1 Perumnas Way Halim Bandar Lampung, 1998
- SLTPN 19 Bandar Lampung, 2001
- SMAN 9 Bandar Lampung, 2004
- S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Lampung, 2009

Riwayat Pekerjaan

- Staff Finance dan Accounting, PT. Mitra Sarana Agribis Bandar Lampung (2009 – 2012)
- Staff Administrasi dan Finance, PT. Ardy Prima Internusa Jakarta Timur (2012)
- Business Manager Area Metro, PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk. (2012 – Sekarang)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.....

Ku persembahkan karya kecil ku ini

Untuk kedua orang tua ku yang selalu senantiasa mendoakan demi keberhasilan anak-anaknya, yang menjadi pengingat agar terselesaikannya tesis ini karena kemudahan dan keberhasilan yang ku peroleh tak lepas dari doa kedua orang tua ku.....

(Drs. H. Taryono Sdrus & Hj. Musmaboti)

Untuk suami dan bidadari kecil ku tersayang "Ratu Surga" yang menjadi penyemangat hidup.....

(Setiwo Wibowo, And & Shaqueena Arasely Rafania Wibowo)

*Amamater ku
(J.G.B Darmajaya)*

MOTTO

Success is the sum of small efforts, repeated day-in and day-out.

(kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha kecil yang diulang hari demi hari)



ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL SYARIAH CABANG TANGGAMUS

FATMA OKTARINA

Berdasarkan kegiatan Observasi, PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Tanggamus dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan serta pengembangan sumber daya manusia dihadapkan pada masalah belum optimalnya pengelolaan motivasi karyawan apalagi jika dilihat dari kepemimpinan yang masih harus ditingkatkan dan tingkat disiplin kerja juga masih harus lebih diperhatikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 43 karyawan. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan pemberian kuesioner.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban dari hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dengan r-square sebesar 29,6%. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan r-square sebesar 25,7%, Kemudian secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan dengan adjusted r-square 27,2% pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORKED DISCIPLINE ON THE EMPLOYEE MOTIVATION IN PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL SYARIAH CABANG TANGGAMUS

FATMA OKTARINA

Based on observation PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Branch Tanggamus in the effort to improve the employee motivation and human resources development are confronted on the issue that this is not in optimize condition at management of employee motivation especially if seen from a leadership that still need to be improved and the level of discipline of work is also yet to be more cared for.

This research aims to know the influence of leadership and worked discipline towards employee motivation. The sample used is as many as 43 employees. The hypothesis of this research is on there is influence between leadership and worked discipline towards employee motivation either partially or simultaneously. The method of collecting data through observation, documentation and awarding of the questionnaire.

From the results of the data processing has successfully found the answers of hypothesis partially showed that leadership to employee motivation with an r-square of 29,6%. There is the influence of worked discipline towards employee motivation r-square 25,7%. Then simultaneously the attitude of leadership and worked discipline affects the towards employee motivation had the adjusted r-square of 27,2% in PT BTPN Syariah Branch Tanggamus.

Keywords : Leadership, Worked Discipline, Employee Motivation.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Tanggamus**”. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Program Pascasarjana IIB Darmajaya Lampung.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA.,M.Sc., selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Dr. R.Z. Abdul Aziz, M.T., selaku Direktur Pascasarjana IIB Darmajaya.
3. Bapak Andri Winata, S.E.,M.Si., selaku kepala Prodi Magister Manajemen, yang memberikan izin penulis melakukan penelitian karya ilmiah.
4. Bapak Dr. Ribhan, selaku dosen pembimbing yang telah tulus memberikan bimbingan, saran dan bantuan selama penulis menyelesaikan tesis.
5. Bapak/Ibu dosen IIB Darmajaya, yang telah mmberikan ilmunya kepada penulis
6. Teman-teman seperjuangan MM-12 yang selalu menyemangatkan satu sama lain sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.
7. Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberi dukungan .dalam penyelesaian tesis ini

Kiranya penulis berharap tesis ini dapat memberi sumbangsih bagi pendidikan yang selalu menghadapi tantangan seiring dengan tuntutan jaman.

Kritik dan saran yang sifatnya membangun merupakan masukan yang sangat berarti bagi penyempurnaan dimasa yang akan datang. Semoga karya ilmiah ini bermanfaat dan dapat dijadikan bahasan informasi bagi pihak yang berkepentingan.

Bandar Lampung, 6 Agustus 2018

Penulis,

Fatma Oktarina
NPM. 1522311003

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Perumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Kegunaan Penelitian	10
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Kepemimpinan	11
2.1.1 Fungsi Kepemimpinan	12
2.1.2 Tipe Kepemimpinan	12

2.1.3	Jenis Kepemimpinan	14
2.1.4	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	16
2.2	Disiplin Kerja	16
2.2.1	Tujuan Disiplin Kerja	19
2.2.2	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	20
2.2.3	Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja	23
2.2.4	Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	23
2.3	Motivasi	26
2.3.1	Ciri Motivasi kerja dan Faktor Motivasi Kerja	31
2.3.2	Metode Motivasi	32
2.3.3	Teori – Teori Motivasi	32
2.4	Penelitian Terdahulu	34
2.5	Kerangka Pemikiran	35
2.6	Hipotesis Penelitian	37

BAB III. METODELOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	38
3.2	Variabel, Definsi Operasional dan Indikator	38
3.2.1	Variabel Penelitian	38
3.2.2	Definisi Operasional dan Indikator	39
3.3	Metode Pengumpulan Data	40
3.4	Metode Penetapan Populasi & Sampel	41
3.5	Metode Analisis	42
3.5.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.5.2	Analisis Kuantitatif	44
3.5.3	Uji Hipotesis	45
3.5.3.1	Uji Hipotesis secara parsial	45

3.5.3.2 Uji Hipotesis secara simultan	45
---	----

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
4.2 Distribusi Variabel Independen dan dependen	49
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.2.2 Analisis Data Statistik	54
4.3 Pembahasan	61

BAB V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan	64
5.2 Implikasi	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Paradigma Penelitian.....	36
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	49

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tabel Perbedaan Tingkat Efektifitas Kerja di Setiap Unit Cabang Tanggamus Tahun 2017	3
Tabel I.2	Absensi Karyawan PT. Bank Tabungaan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Tanggamus Tahun 2017.....	4
Tabel I.3	Tabel Pencapaian Target Pendapatan Tahun 2015-2017 ..	6
Tabel III.1	Indikator Penelitian	40
Tabel IV.1	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	50
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	51
Tabel IV.3	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	52
Tabel IV.4	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	52
Tabel IV.5	Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan	53
Tabel IV.6	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Karyawan	54
Tabel IV.7	Analisis Regresi Linear X_1 terhadap Y	55
Tabel IV.8	Analisis Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y	56
Tabel IV.9	Analisis Regresi Linear X_2 terhadap Y	57
Tabel IV.10	Analisis Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y	58
Tabel IV.11	Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel IV.12	Tabel Anova	60
Tabel IV.13	Analisis Koefisien Determinasi Simultan	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia semakin menjadi perhatian pada suatu entitas dikarenakan apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik maka dapat dipastikan tingkat keberhasilan dari berkembangnya entitas tersebut akan semakin besar.

Pada kenyataannya dalam dunia kerja saat ini kesejahteraan belum tentu berbanding lurus dengan tingkat kualitas sumber daya manusia. Begitu juga sebaliknya belum dapat dipastikan tingkat kualitas sumber daya manusia belum tentu sesuai dengan kesejahteraan yang dimilikinya.

Salah satu program guna mewujudkan kesejahteraan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan asset yang potensial dan strategis di dalam menjalankan roda organisasi yang pada akhirnya akan mendukung tujuan organisasi.

Adapun untuk dapat mengatasi hal tersebut diperlukan tenaga- tenaga kepemimpinan yang terampil yang bertanggung jawab serta mau mengerti keinginan bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dengan memberikan dorongan dan bekerja keras dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Untuk melaksanakan aktivitas organisasi dalam pencapaian

tujuan maka dalam mengarahkan dan memotivasi kelompok manusia dituntut adanya bentuk kepemimpinan tertentu yang sesuai pada situasi dan kondisi yang ada.

Ada banyak hal yang diyakini dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan apabila dari kualitas sumber daya manusianya, antara lain yang bisa kita liat secara langsung yaitu faktor kepemimpinan dan disiplin kerja dari karyawan suatu perusahaan. Terutama apabila kedua hal tersebut berhubungan dengan kegiatan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa maka dapat di pastikan motivasi kerja karyawan terutama dalam menjaga pelayanan dari perusahaan berjenis kerja menjual jasa menjadi sarana utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2015:69-71), pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu dia merupakan simbol dari organisasinya. Dan bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi atau perusahaan tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.

Tabel 1.1
Perbedaan Tingkat Efektifitas Kerja di Setiap Unit Cabang
Tanggamus Tahun 2017

Kode	MMS	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	NOC	Macet
W0836	Bangunrejo	50 Milyar	55 Milyar	1.087	26
W1467	Gisting	60 Milyar	64 Milyar	1.053	28
W0863	Kalirejo	60 Milyar	90 Milyar	1.217	3
W0197	Kota Agung	75 Milyar	80 Milyar	1.396	9
W0820	Pardasuka	50 Milyar	55 Milyar	963	11
W0196	Pugung	60 Milyar	50 Milyar	1.269	58
W1694	Sukoharjo	40 Milyar	15 Milyar	627	1
W0198	Talang Padang	70 Milyar	50 Milyar	1.299	77
W1724	Wonosobo	45 Milyar	10 Milyar	897	37
PM0061	Area Tanggamus	510 Milyar	469 Milyar	9.808	250

Data: PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

Selain aspek kepemimpinan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, selalu mempunyai dorongan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai prestasi yang gemilang. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan mendorong psikologis untuk meningkatkan jiwa dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2002 : 194) menyatakan “bahwa pada dasarnya faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai suatu organisasi adalah kepemimpinan suatu organisasi”.

Disiplin kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa ada pengawasan dari atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk

melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Prawirosentono (1999 : 31) mengemukakan bahwa secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja dapat dikatakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.

Dengan berpedoman pada pengertian tersebut maka disiplin merupakan faktor pengikat kerja yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa karyawan untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah disepakati dan telah ditentukan oleh perusahaan atau pejabat yang berwenang dengan berpegang pada peraturan tersebut.

Tabel 1.2

Absensi Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah

Cabang Tanggamus Tahun 2017

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah Kayawan Pulang Tidak Sesuai Jadwal
1	Januari	5	9
2	Februari	7	8
3	Maret	8	12
4	April	3	6
5	Mei	6	10
6	Juni	7	10
7	Juli	0	3
8	Agustus	1	5
9	September	3	6
10	Oktober	2	6
11	November	5	7
12	Desember	10	15

Data : PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Tanggamus

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan mendorong motivasi kerja yang membuat karyawan lebih berprestasi dalam bekerja serta berkreasi guna terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Untuk meningkatkan kualitas karyawan dan perbaikan efisiensi organisasi, manajemen sumber daya manusia selalu memegang peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Tingkat motivasi karyawan yang tinggi akan dapat memperkuat perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Motivasi dari sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap tujuan perusahaan.

Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat sedangkan yang lain biasa saja.

Motivasi kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas serta kewajiban sebagai seorang karyawan dapat terlihat seperti tidak tercapainya target program dan kegiatan dalam pelaksanaan kerja, kurangnya tanggung jawab dan kerja sama serta kurang koordinasi dengan karyawan lain serta masih adanya kurang disiplin waktu dalam penyelesaian tanggung jawab tersebut.

Bank sebagai perusahaan jasa tentu nya sangat memperhatikan faktor kepemimpinan dan disiplin kerja karyawannya dalam porsi yang optimal sehingga kualitas kerja pun akan semakin meningkat sehingga pelaksanaan maksimal dari kedua hal tersebut.

PT. BTPN Syariah merupakan salah satu perusahaan perbankan yang berkembang di Indonesia. Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir terdapat kondisi dimana evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan menghasilkan suatu fenomena yang mengkhawatirkan, dimana hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian target yang cenderung menurun. Sehingga perlunya dilakukan peningkatan motivasi untuk memperbaiki pencapaian target di masa yang akan datang. Kondisi tersebut dapat dilihat dari tabel pencapaian target PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus sebagai berikut :

Tabel 1.3

Tabel Pencapaian Target Pendapatan Tahun 2015-2017

NO	TAHUN	TARGET (RP)	REALISASI (RP)	PERSENTASE
1	2015	405 Milyar	385 Milyar	95%
2	2016	449 Milyar	425 Milyar	94%
3	2017	510 Milyar	469 Milyar	91%

Data : PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

Kondisi tersebut dapat juga dihubungkan dengan optimalnya faktor kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja. Terutama motivasi kerja juga dapat dinilai dari penegakan disiplin kerja yang

belum optimal dilakukan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Tanggamus.

Motivasi karyawan sangat erat hubungannya dengan bagaimana cara seorang pimpinan memberikan motivasi, sehingga tentunya diperlukan pengujian apakah faktor kepemimpinan dari seorang pemimpin benar – benar dapat memberikan motivasi pada bawahannya untuk bersama mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kedisiplinan yang belum optimal dinilai juga masih belum dapat menunjang tingkat motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu bagaimana pengaruh dari tingkat kedisiplinan di perusahaan ini terhadap motivasi karyawan masih harus dilakukan penelitian lebih lanjut.

Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Tanggamus, maka pimpinan secara terus menerus berusaha menekankan peningkatan faktor kepemimpinan dan meningkatkan kedisiplinan dalam program pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Upaya ini dimaksudkan untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan teknologi yang semakin pesat serta tantangan era globalisasi yang sangat berat.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Tanggamus”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Belum optimalnya faktor kepemimpinan pada unit – unit kerja dan disiplin yang masih belum terkoordinasi dengan baik pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus merupakan suatu fenomena yang mengkhawatirkan.

Korelasi yang demikian itu dapat diartikan sebagai proses hubungan situasional, hubungan kondisional dan hubungan fungsional yang membentuk mekanisme kerja perusahaan. Seringkali terjadi bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja dijadikan dasar dari beberapa permasalahan motivasi namun dalam hal ini kedua hal tersebut pada umumnya tidak terjadi kepastian akan pengaruhnya. Maka dalam hal ini Penulis akan meneliti sejauh mana pengaruh secara empiris dari tiga hal pada sebuah instansi, yaitu :

1. Kepemimpinan yang terjadi pada beberapa unit masih terbilang belum secara efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari perbedaan tingkat efektifitas kerja dari unit tersebut.
2. Disiplin kerja karyawan yang rendah masih sangat terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dikarenakan seringnya karyawan meninggalkan jam bekerja tanpa menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai waktu yang telah ditentukan.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan masih terlihat dari kurangnya tanggung jawab dalam mencapai target program kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama- sama terhadap motivasi kerja karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus ?

1.4 Tujuan Penelitian

Di setiap penelitian ada beberapa tujuan yang hendak ingin dicapai oleh peneliti dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus
2. Ingin mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus
3. Ingin mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap motivasi kerja karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

1. Kontribusi teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pencapaian kerja pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus.
2. Kontribusi praktis
 - a. Untuk memberikan gambaran kepada manajemen perbankan tentang bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.
 - b. Untuk memberikan pemahaman kepada manajemen perbankan arti penting motivasi bagi seorang karyawan agar dapat tetap bertahan dan meningkatkan kualitas dirinya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

Pemimpin merupakan suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan seseorang dalam prakteknya akan bertumpu pada kemampuan mengimplementasikan konsep kepemimpinan. Hal ini berarti, seorang pemimpin dengan kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:2), mendefinisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Veithzal Rivai dalam Suwatno dan Donni (2013:140) menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Selanjutnya menurut Veithzal Rivai (2014:148) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. *“Leadership is activity of influencing people to strive*

willingly for mutual objectives". (Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama) (George R.Terry) dalam Sedarmayanti (2014:249).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk berpikir dan bertindak demi mencapai tujuan.

2.1.1 Fungsi Kepemimpinan

Menurut James F.Stoner dalam Suwatno dan Donni (2013:148), agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu:

- *Task Related/ Problem Solving Function*, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
- *Group Maintenance Function/ Social Function*, meliputi: pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok.

2.1.2 Tipe Kepemimpinan

G.R.Terry dalam Suwatno dan Donni (2013:156) mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut:

➤ Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam hal ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

➤ Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

➤ Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

➤ Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang sulit diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

➤ Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sulit, sehingga para bawahannya merasa dihargai pendapat-pendapatnya serta mempunyai

pengalaman yang baik didalam menghadapi segala persoalan rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerakinya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

➤ **Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)**

Pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pemimpin tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

2.1.3 Jenis Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antar manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu:

- Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi karyawan.
- Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

2. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat. Hal senada dikemukakan oleh Komariah dalam Suwatno dan Donni (2013:160) bahwa kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Amrullah dan Haris Budiyo (2004:24) memberikan dimensi pemikiran dari kepemimpinan yaitu :

1. Efektifitas kepemimpinan, dapat diperoleh dengan cara efektif dalam pengambilan keputusan, menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, bersikap ramah terhadap siapa saja dan mudah ditemui.
2. Perilaku kepemimpinan, perilaku yang harus dimiliki antara lain : suportif, direktif, partisipatif dan berorientasi mencapai prestasi
3. Motivasi kepemimpinan, memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahan serta mampu mempertimbangkan pemberian *reward* (hadiah) maupun *punishment* (hukuman).

2.2 Disiplin

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan,

prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja dan kualitas diri yang baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya yang diberikan kepadanya. Manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan dengan baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan – keputusan, peraturan – peraturan dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih, 2006:23). Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat – pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya:

1. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989 : 1006). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2. Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan

komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

Peraturan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik- baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawannya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu perusahaan apabila sebagian besar karyawannya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin kerja karyawan sudah dapat ditetapkan.

2.2.1 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para karyawan memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

- Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Perusahaan sangat mengharapkan para karyawannya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
- Pengendalian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
- Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan karyawan.

Disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya.

Berdasarkan bentuk-bentuk disiplin kerja Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Henry Simamora (2006:611) yaitu:

1. Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
2. Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
3. Disiplin Diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Sedangkan Menurut Veithzal Rivai (2008:444) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3 Perspektif Hak-hak Individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4 Perspektif Utilitarian, memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.3 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. karyawan yang menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlihat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Penyedia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.

Menurut Veithzal Rivai (2008:833), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

- **Standar Disiplin**

Standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Karyawan dan penyedia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus

secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

- Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan tersebut harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- Apabila tidak dilakukan secara konsekuen, berarti karyawan tersebut telah melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- Kedua hal diatas akan berakibatkan pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.
- Penegakan Standar Disiplin

Pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindakan. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

Dari beberapa bentuk-bentuk disiplin terjadi atas menunjukkan disiplin kerja dibagi menjadi tiga bagian inti yaitu disiplin untuk mengikuti pedoman kerja, untuk mengarahkan tetap mematuhi peraturan, dan memberikan hukuman pada setiap pelanggaran.

2.2.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi kerja adalah disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan

organisasi kepada pegawai melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Veitzhal Rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

Jenis pelanggaran di atas dapat dijadikan pedoman bagi instansi dalam penerapan kedisiplinan bagi setiap pegawai. Adapun sanksi pelanggaran disiplin kerja Agus Dharma (2007:403-407) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan dengan cara :

1. Pembicaraan Informal

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Pelanggaran yang dilakukan pegawai hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau pegawai yang bersangkutan juga tidak akan memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya, pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan

mempertimbangkan potensi karyawan yang bersangkutan dan kepegawaiannya.

2. Peringatan Lisan

Peringatan lisan perlu di pandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah. pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasan melakukan pelanggaran. Pemimpin perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Fakta telah diperoleh dan telah dinilai, maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap pegawai.

3. Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

4. Pengerumahan Sementara

Pengerumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Pengrumahan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup berat. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan perusahaan memandang bahwa karir pegawai itu masih dapat diselamatkan.

5. Demosi

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. Pendisiplinan ini berakibat timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai.

6. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan diambil oleh pimpinan pada tingkatan yang lebih tinggi.

Pada dasarnya penerapan sanksi sebaiknya diatur dengan menampung masukan dari pegawai dengan maksud keikutsertaan mereka dalam penyusunan sanksi yang akan diberikan sedikit banyaknya akan mempengaruhi serta mengurangi ketidakdisiplinan tersebut, selain itu pemberian sanksi disiplin harus berorientasi pada pemberian latihan atau sifatnya pembinaan bukan bertujuan untuk menghukum agar para karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama dimasa datang.

2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya bergerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan dan menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang maksimal dan mencapai tujuan. Bagi perusahaan motivasi secara sederhana dapat diartikan yang secara implisit berarti bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000 : 312). Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi itu tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Berikut ini pendapat para ahli mengenai definisi motivasi kerja, antara lain :

Menurut Robins (2001:56) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu menuju pencapaian sasaran. Serta menurut Sopiah (2008:43) dengan definisi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada

pencapaian hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Siagian (2002:128) mengartikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif dan ekonomis. Menurut Maslow kebutuhan manusia itu berjenjang atau hierarki, yang terdiri (1) kebutuhan fisik dan biologis (2) kebutuhan keselamatan dan keamanan (3) kebutuhan sosial (4) kebutuhan akan penghargaan dan (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri. Apabila kelima hierarki kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemenuhan dari kelima hierarki kebutuhan tersebut bisa dilakukan melalui pemberian kompensasi, seperti kebutuhan karena karyawan menerima gaji atau tunjangan yang lainnya. Oleh karena itu lembaga harus berupaya memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dalam rangka meningkatkan motivasi kerja.

Supriyanto (2008:153) menyatakan bahwa motivasi yang dapat diberikan dibagi dalam dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang dilakukan adalah melalui kekuatan ketakutan. Menurut Winardi (2008:346-347) pemberian motivasi dipengaruhi oleh adanya perilaku motivasi dimana: 1) perilaku motivasi berkelanjutan maksudnya akan tetap ada untuk jangka waktu yang lebih lama, 2) perilaku

motivasi dimana yang dimotivasi diarahkan kepada pencapaian suatu tujuan, 3) perilaku motivasi yang muncul dikarenakan ada suatu kebutuhan yang dirasakan. Agar organisasi berhasil dalam memotivasi karyawan maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan – kebutuhan yang dirasakan di dalam individu atau mereka harus menyediakan alat-alat untuk memuaskan kebutuhan yang sudah ada pada individu yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja di atas diperoleh kejelasan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu bentuk upaya yang dilakukan untuk memberikan dorongan atau rangsangan kepada individu sehingga yang bersangkutan dapat secara ikhlas, rela dan senang untuk melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi di tempatnya bekerja.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Berdasarkan urutan di atas dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi akan terjadi kemauan kerja serta kemauan untuk bekerja sama sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan

berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial maupun pendekatan non finansial. Pendekatan finansial dilakukan dengan memberi upah serta insentif kepada karyawan sedangkan pendekatan non finansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan perusahaan.

Motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sehingga individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran dari kegiatan penyuluhan.

Motivasi adalah pendorong bagi perbuatan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material dan non material. Winardi (2008:351) menyatakan bahwa penelitian terhadap motivasi kerja dapat di ukur dengan aspek kerja sebagai berikut :

1. Dorongan / motif bekerja
2. Kedisiplinan
3. Semangat / gairah kerja
4. Tanggung jawab kerja
5. Kepuasan dalam berkerja

2.3.1 Ciri Motivasi Kerja dan Faktor Motivasi Kerja

Motivasi individu dapat muncul dari dalam individu itu sendiri atau disebut motivasi instrinsik dan dapat pula berasal dari luar atau motivasi ekstrinsik yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Diana Angelica (2009:23), motivasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- Majemuk
- Dapat berubah-ubah
- Berbeda-beda bagi tiap individu
- Ada beberapa motif yang tidak disadari oleh individu yang bersangkutan.

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

- Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

- Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, antara lain : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi atau pemimpin yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

2.3.2 Metode Motivasi

Manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi pegawainya. Yang dikemukakan menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:149) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diartikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Metode motivasi merupakan langkah awal dalam melakukan proses memotivasi pegawai. Metode motivasi digunakan para manajer agar memotivasi tepat pada sasarannya setelah itu kemudian dilakukan proses motivasi.

2.3.3 Teori – Teori Motivasi

Pada dasarnya proses motivasi digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

➤ **Hierarki Teori Kebutuhan (Maslow)**

Teori ini meningkatkan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan lima jenis kebutuhan, yang dapat disusun dalam satu hierarki. Kebutuhan yang lebih tinggi baru akan muncul apabila kebutuhan yang dibawahnya telah terpenuhi.

Robbins dan Judge dalam Diana Angelica (2010:223) yang selanjutnya dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
- Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
- Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KARANGANYAR
1	Penulis	Praptiestrini Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karang anyar, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan
	Perbedaan dengan penelitian ini	Pada penelitian ini faktor kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan selain faktor kepemimpinan dan disiplin kerja, dalam penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja
2	Judul penelitian	PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)
	Penulis	Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasional, M. Mukery Warso 2016
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. New March Semarang
	Perbedaan dengan penelitian ini	Selain kepemimpinan dan disiplin kerja pada penelitian ini menambahkan variabel komunikasi sebagai penunjang dari peningkatan motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. New March Semarang
3	Judul penelitian	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DESA TEGAL KUNIR LOR KECAMATAN MAUK - TANGGERANG
	Penulis	M. Khotib Arifai Fakultas Ekonomi Universitas Pamulan
	Hasil	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perlu secara insentif melakukan control menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mampu melakukan evaluasi terhadap motivasi karyawan sehingga dapat terus terjaga kualitasnya
	Perbedaan dengan penelitian ini	Pada penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan dan menganalisis dampak terhadap kinerja karyawan dari variabel gaya kepemimpinan , dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan

2.5 Kerangka berpikir dan Konseptual Penelitian

1. Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Faktor kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya dalam usaha suatu organisasi mencapai tujuannya. Perihal ini menyatakan bahwa apabila kepemimpinan seorang pimpinan organisasi dalam menjalankan organisasinya dapat membawa atau meningkatkan motivasi kerja dari karyawan maka dapat dimungkinkan pencapaian tujuan perusahaan dapat dilakukan secara bersama antara pemimpin dan yang dipimpin.

Kepemimpinan menjadi salah satu indikator dalam peningkatan motivasi kerja secara langsung apabila manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi memiliki sikap kepemimpinan seperti yang diharapkan perusahaan, maka perusahaan dapat secara maksimal memperoleh keuntungan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Displin terhadap Motivasi Kerja

Karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan disiplin yang tinggi agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Sebuah organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang cakap dan mampu, cakap dan terampil namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Disiplin kerja sebagai bagian dalam sikap sumber daya manusia yang dibutuhkan pada suatu organisasi dipastikan dapat mempengaruhi motivasi kerja

untuk usahanya mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu disiplin kerja dinilai berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

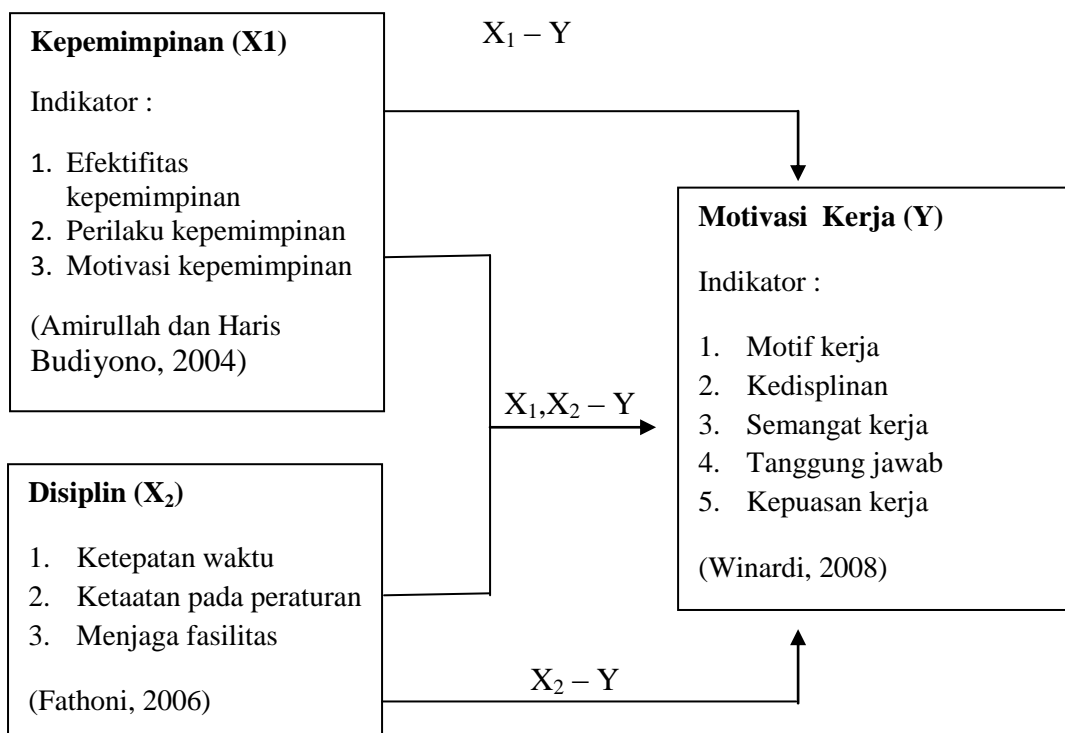
3. Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi kerja

Kepemimpinan dan kedisiplinan dua aspek yang berkaitan dengan peningkatan motivasi karyawan dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas karyawan yang didukung oleh adanya kedisiplinan kerja yang tinggi dan apabila sikap kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaan maka cenderung karyawan akan terdorong untuk lebih giat, rajin dan bergairah dalam tugas sehingga motivasi kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian kerangka teoritis di atas keterkaitan variabel kepemimpinan dan variabel disiplin terhadap motivasi kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1

Paradigma Penelitian



2.6 Hipotesis Penelitian

Berkenaan dengan hal tersebut, bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kerja sangat dibutuhkan adanya disiplin kerja serta pengaruh dari kepemimpinan di lingkungan organisasi itu sendiri. Dari kedua faktor tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

H₂ : Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap motivasi kerja karyawan di PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

H₃ : Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory* yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data – data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

3.2 Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas dua jenis yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam hal ini adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

1.2.2 Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran

Variabel yang dikemukakan di dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang masing – masing sebagai berikut :

1. Variabel independen adalah Kepemimpinan (X_1) : adalah kepemimpinan merupakan orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Amirullah dan Haris Budiyo (2004) merumuskan indikator kepemimpinan yaitu, efektifitas kepemimpinan, perilaku kepemimpinan dan motivasi kepemimpinan. Serta disiplin (X_2) yaitu menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Beliau merumuskan indikator untuk disiplin kerja yaitu, ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan dan menjaga fasilitas kerja.
2. Variabel dependen adalah motivasi kerja (Y) yaitu pendorong bagi perbuatan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya baik yang perbuatan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material dan non material. Winardi (2008:351) menyatakan bahwa penelitian terhadap motivasi kerja dapat diukur dengan aspek kerja yaitu dorongan/ motif bekerja, kedisiplinan, semangat / gairah kerja, tanggung jawab kerja dan kepuasan dalam berkerja tingkat penilaian yang dinilai oleh nasabah sebagai tolak ukur kualitas kerja karyawan.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kepemimpinan (X ₁) (Amirullah dan Haris Budiyono, 2004)	1. Efektifitas Kepemimpinan 2. Perihal Kepemimpinan 3. Motivasi Kepemimpinan	1. Pernyataan 1,2,3,4,5 2. Pernyataan 6,7,8,9,10 3. Pernyataan 11,12
Disiplin Kerja (X ₂) (Fathoni, 2006)	1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan pada peraturan 3. Menjaga fasilitas kerja	1. Pernyataan 1,2,3,4 2. Pernyataan 5,6,7,8,9 3. Pernyataan 10,11,12
Motivasi Kerja (Y) (winardi, 2008)	1. Motif Kerja 2. Kedisiplinan 3. Semangat 4. Tanggungjawab 5. Kepuasan bekerja	1. Pernyataan 1,2,3 2. Pernyataan 5,6,7,8,9 3. Pernyataan 6,7 4. Pernyataan 8,9 5. Pernyataan 10,11,12

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis memiliki dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yaitu berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui

studi dokumen dalam hal ini penulis mempelajari dokumen yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

Untuk mendapatkan data sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Merupakan tindakan penelitian dengan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti

2. Kuesioner

Merupakan tindakan pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Merupakan tindakan pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku bacaan, dokumen, peraturan dan ketentuan undang – undang yang berkaitan dengan pokok bahasan.

3.4 Metode Penetapan Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002) apabila pada objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik sampelnya diambil semua, selanjutnya jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 persen. Berdasarkan data dilapangan, jumlah karyawan di PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus terdapat populasi sejumlah 45 orang maka populasi responden yang diambil yaitu sejumlah keseluruhan yaitu sejumlah 45 – 2 atau 43 orang responden dikarenakan penulis juga bekerja di tempat penelitian dan pimpinan cabang dikeluarkan dari daftar responden.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Umar (2005:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk dimana penelitian mencari definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literature.

Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{N(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

N = Jumlah populasi (banyaknya data), (Sugiyono, 2003 : 182)

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji reliabilitas

Uyanto (2006:49) menyatakan suatu instrument pengukuran (misalkan kuesioner) dinyatakan *reliable* bila memberikan hasil skor yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin *reliable* tetapi tidak *valid*, namun suatu pengukuran tidak bisa dikatakan *valid* bila tidak *reliable*.

Uji Reabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto. 2006 : 50) digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

R_1 = Reliabilitas internal seluruh instrument

k = Jumlah item dalam instrument

p_i = Proporsi banyak nya subyek yang menjawab pada item 1

q_i = $1 - P_i$

s_t^2 = Varians total (Sugiyono, 2003 : 122)

Suatu kuesioner dinyatakan *reliable* apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

3.5.2 Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument kepada sampel dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X1

b₂ = Koefisien regresi X2

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

e = Faktor kesalahan

3.5.3 Pengujian Hipotesis

3.5.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Untuk mencari nilai Korelasi Parsial dengan mengutip pendapat Sugiyono (2003 : 210) dalam buku statistik jilid II, mengenai analisis korelasi Parsial yakni dengan menggunakan Uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r)^2}}$$

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima

Untuk taraf pengaruh signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

3.5.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Statistik Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Menggunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

H_0 : diterima jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} yakni ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_0 : ditolak jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah memberikan kredit dan jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang. Serta beroperasi secara prinsip – prinsip syariah. BTPN Syariah adalah Bank Umum Syariah ke 12 di Indonesia, memiliki tekad untuk menumbuhkan jutaan rakyat Indonesia sehingga memiliki kehidupan yang lebih baik.

Melalui produk dan aktivitasnya, BTPN Syariah senantiasa mengajak dan melibatkan seluruh *stakeholders* untuk bersama – sama memberikan kemudahan akses masyarakat dalam menggunakan atau memanfaatkan produk dan layanan (*financial inclusion*), memberikan informasi, serta kegiatan pemberdayaan yang berkelanjutan dan terukur.

BTPN Syariah lahir dari dua kekuatan yaitu, PT Bank Sahabat Purbadanarta dan Unit Usaha Syariah BTPN. Bank Sahabat Purbadanarta berdiri pada Maret 1991 di Semarang, merupakan salah satu bank umum non devisa yang kemudian pada tanggal 20 Januari 2014 70% sahamnya diakuisisi oleh Bank BTPN, yang akhirnya dikonversi menjadi BTPN Syariah berdasarkan SK Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tanggal 22 Mei 2014.

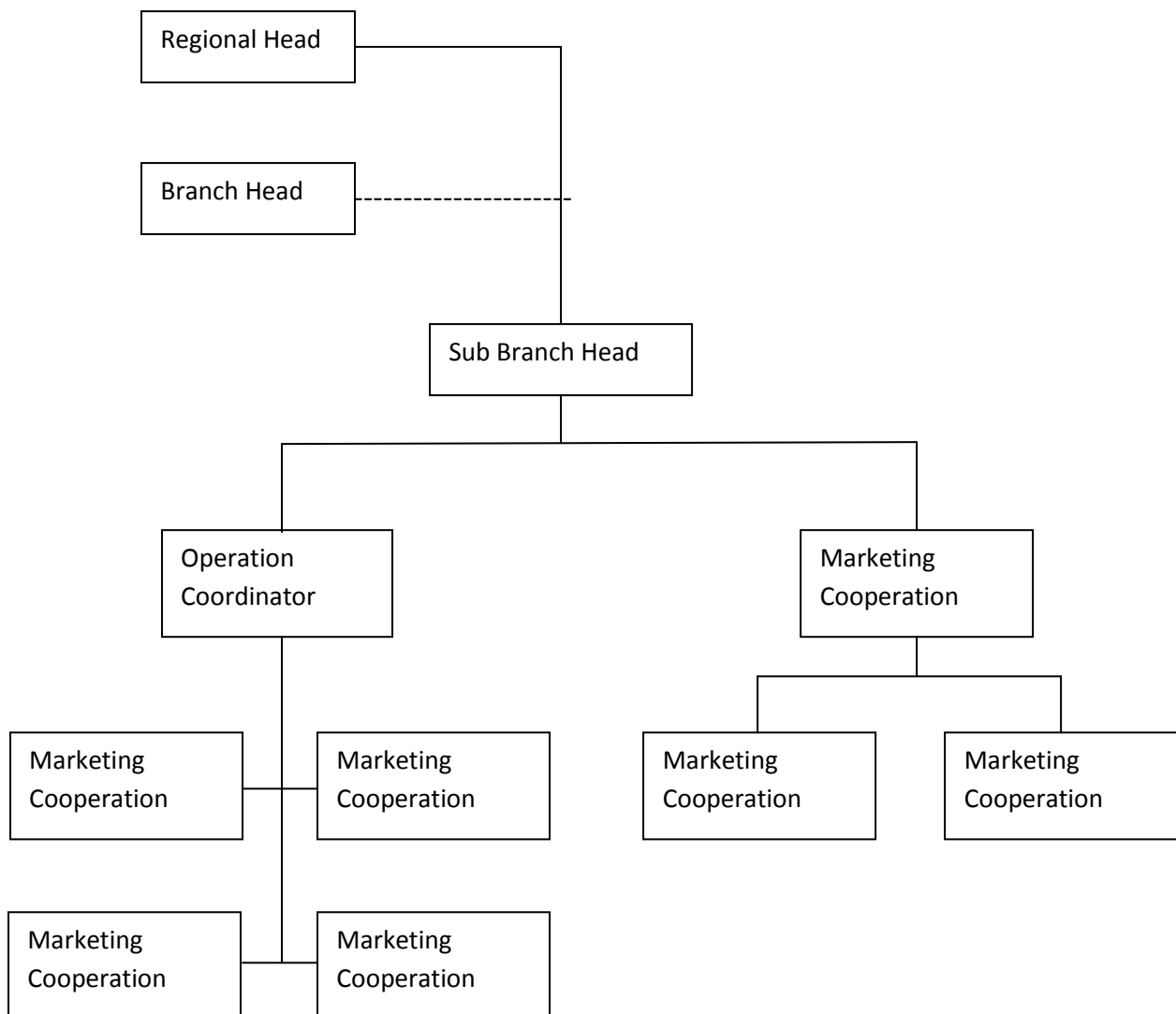
Unit Usaha Syariah BTPN berfokus pada layanan pemberdayaan keluarga pra sejahtera di Indonesia, yang merupakan salah satu unit bisnis di Bank BTPN sejak Maret 2008, kemudian di spin off dan bergabung ke BTPN Syariah pada Juni 2014. BTPN Syariah memiliki 29 kantor cabang yang berpusat di menara Cyber 2, Lantai 34 Jl HR. Rasuna Said Blok X-5 No.13 Jakarta Selatan dengan jumlah 1.841 Mobile Marketing Syariah (MMS) di seluruh Indonesia, sedangkan untuk kantor Cabang Area Tanggamus terletak di Jl.Jendral Ahmad Yani, Pringsewu.

Sebagai bank baru, BTPN Syariah berupaya menyediakan produk – produk unggulan yang mengedepankan pemenuhan kebutuhan nasabah untuk memiliki kehidupan yang lebih baik. Fokus pada pemberdayaan nasabah pra-sejahtera produktif. PT. BTPN Syariah memiliki visi untuk menjadi bank syariah terbaik, untuk keuangan inklusif dan mengubah hidup berjuta rakyat Indonesia. Serta misi nya bersama kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

BTPN Syariah memiliki dua produk Utama Pendanaan dan Pembiayaan. Kedua produk tersebut semata-mata ditujukan untuk memberdayakan keluarga pra-sejahtera produktif. Produk Pendanaan memberikan kesempatan kepada nasabah untuk menumbuhkan jutaan rakyat Indonesia. Macam – macam produk pendanaan yang ada pada BTPN Syariah adalah Tabungan Citra iB, Tabungan Taseto iB, Deposito iB, Giro iB dan Taseto Mapan.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



2.2 Distribusi Variabel Independen dan Dependen

Data hasil kuesioner sebanyak 43 orang karyawan sebagai responden yakni jumlah karyawan di PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus dikurangi

penulis dan Pimpinan Cabang, mengenai variabel kepemimpinan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) serta variabel motivasi (Y), adapun data-data hasil kuesioner terlampir.

2.2.1 Uji Validasi dan Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel kepemimpinan (X_1) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for windows* input data variabel kepemimpinan (X_1) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 6 Try Out ($N=6$) dengan jumlah soal sebanyak 12 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4.1
UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN (X_1)

Pertanyaan	KEPEMIMPINAN (X_1)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,799	0,294	Valid
2	0,799	0,294	Valid
3	0,799	0,294	Valid
4	0,799	0,294	Valid
5	0,333	0,294	Valid
6	0,333	0,294	Valid
7	0,659	0,294	Valid
8	0,410	0,294	Valid
9	0,463	0,294	Valid
10	0,384	0,294	Valid
11	0,384	0,294	Valid
12	0,463	0,294	Valid

Dengan $df = N-2$ atau $df = 45 - 2 = 43$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,294. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dilihat pada tabel Uji

validitas kepemimpinan (X_1). Oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari secara keseluruhan dinyatakan valid atau sebesar 100%.

Tabel 4.2

UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	12

Uji Reliabilitas variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien kehandalan sebesar 0,6 sedangkan nilai Alpha 0,755 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar maka instrument penelitian variabel kepemimpinan (X_1) adalah **Reliabel**

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel disiplin kerja (X_2) dengan menggunakan computer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for windows input* data variabel disiplin kerja (X_2) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 6 *Try Out* (N=6) dengan jumlah soal sebanyak 12 pertanyaan, setelah itu dilakukan analisis yang sesuai dengan analisis dalam metodologi penelitian sehingga menghasilkan output untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebagai berikut :

Tabel 4.3

UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_2)

Pertanyaan	DISIPLIN KERJA (X_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,324	0,294	Valid
2	0,388	0,294	Valid
3	0,297	0,294	Valid
4	0,297	0,294	Valid
5	0,439	0,294	Valid
6	0,372	0,294	Valid
7	0,610	0,294	Valid
8	0,388	0,294	Valid
9	0,868	0,294	Valid
10	0,351	0,294	Valid
11	0,702	0,294	Valid
12	0,702	0,294	Valid

Dengan $df = N-2$ atau $df = 45 - 2 = 43$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,294. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas disiplin kerja (X_2), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0,294, Dimana secara keseluruhan dapat dinyatakan valid atau sebesar 100% valid.

Tabel 4.4

UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	12

Uji Reliabilitas variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai koefisien kehandalan 0,6 sedangkan nilai Alpha 0,862 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar maka instrument variabel disiplin kerja (X_2) adalah **Reliable**.

3. Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (Y)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel motivasi (Y) menggunakan Komputer program *Statistical for Social Sciences (SPSS) for windows* input data variabel motivasi karyawan yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 6 *Try Out* (N=6) dengan jumlah soal sebanyak 12 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4.5

UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (Y)

Pertanyaan	MOTIVASI (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,935	0,294	Valid
2	0,935	0,294	Valid
3	0,935	0,294	Valid
4	0,336	0,294	Valid
5	0,935	0,294	Valid
6	0,935	0,294	Valid
7	0,336	0,294	Valid
8	0,366	0,294	Valid
9	0,357	0,294	Valid
10	0,508	0,294	Valid
11	0,418	0,294	Valid
12	0,418	0,294	Valid

Dengan $df = N-2$ atau $df 45 - 2 = 43$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,294. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas motivasi (Y), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0,294. Dimana secara keseluruhan dapat dinyatakan valid atau sebesar 100% valid.

Tabel 4.6

UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (Y)

Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
.772	12

Uji Reliabilitas variabel motivasi (Y) dengan nilai koefisien kehandalan 0,6 sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,772 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar maka dengan demikian instrument penelitian variabel motivasi (Y) adalah ***Reliabel***.

2.2.2 Analisis Data Statistik

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows* sebagai berikut :

A.1.1 Pengaruh secara Parsial antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Variabel Motivasi Karyawan (Y)

Hasil analisa pengaruh secara parsial antara variabel sikap berdasarkan hasil perhitungan program SPSS :

Tabel 4.7

ANALISA REGRESI LINEAR X_1 TERHADAP Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,347	5,772		2,562	,028
	Kepemimpinan	,288	,279	,311	2,133	,026

a. Dependent Variabel : Motivasi Karyawan

Dari hasil analisis regresi di atas dapat digambarkan ke dalam persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 14,347 + 0,311 X_1 + e$$

Dimana dari hasil perhitungan dan persamaan regresi linear di atas dapat dijelaskan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel motivasi karyawan (Y) adalah sebesar 0,311. Hal ini berarti jika semakin baik kepemimpinan maka meningkatkan motivasi karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel motivasi karyawan (Y) dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $2,133 > t_{0,05} (43) = 2,071$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
- c. Nilai Sig. atau signifikansi regresi antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel motivasi karyawan (Y) adalah sebesar 0,026 atau lebih kecil dari taraf antara variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi karyawan.

Tabel 4.8

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI X_1 TERHADAP Y **Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,311 ^a	,296	,206	11,570

a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Motivasi Karyawan

Nilai r^2 atau koefisien determinasi antara variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi karyawan atau r_{hitung} adalah sebesar 0,296 yaitu

tingkat keeratan hubungannya bernilai lemah, dimana dinilai variabel sebanyak 29,6% terhadap motivasi karyawan.

A.2. Pengaruh secara Parsial antara Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Variabel Motivasi Karyawan (Y)

Hasil analisa hubungan variabel secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_{2r}) dengan variabel motivasi karyawan (Y) di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 4.9

ANALISIS REGRESI LINEAR X_2 TERHADAP Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,182	6,477		2,404	,015
	Disiplin Kerja	,684	,879	,239	2,779	,004

a. Dependent Variabel : Motivasi Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear di atas dapat digambarkan ke dalam ke dalam persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 17,182 + 0,239 X_2 + e$$

Dimana dari hasil perhitungan dan persamaan regresi linear di atas dapat dijelaskan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel motivasi karyawan (Y) adalah sebesar 0,239. Hal ini berarti jika semakin disiplin kerja karyawan maka motivasi karyawan semakin besar
- b. Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel motivasi karyawan (Y) dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $2,779 > t_{0,05} (43) = 2,071$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
- c. Nilai Sig. atau signifikansi regresi antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel motivasi karyawan (Y) adalah sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,050 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi karyawan.

Tabel 4.10

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI X_2 TERHADAP Y**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,239 ^a	,257	,237	11,819

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
- b. Dependent Variabel: Motivasi Karyawan

Nilai r^2 atau koefisien determinasi antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi karyawan atau r_{hitung} adalah sebesar 0,257 yaitu tingkat keeratan hubungannya bernilai lemah, dimana dinilai variabel disiplin kerja berkontribusi sebanyak 25,7% terhadap motivasi karyawan.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SSPS) for Windows* yakni analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.11

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	31,153	9,537	
Kepemimpinan X_1	,380	,136	,421
Disiplin Kerja X_2	,215	,057	,292

a. Dependent variabel: Motivasi Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat digambarkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 31,153 + 0,421 X_1 + 0,292 X_2 + e$$

Dimana dari hasil perhitungan dan persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel motivasi karyawan (Y) adalah sebesar 0,421 hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka meningkatnya motivasi karyawan .
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel motivasi (Y) adalah sebesar 0,292. Hal ini berarti semakin disiplin kerja karyawan maka semakin besar motivasi karyawan

Tabel 4.12
TABEL ANOVA A^b

Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	121.224	4.564	.001 ^a
	Residual	967.693		
	Total	1088.917		

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan
- b. Dependent Variabel : Motivasi

Berdasarkan pada hasil uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 4,564 dimana lebih besar dari $F_{tabel (43)}$ sebesar 1,99 dengan tingkat

signifikan sebesar 0,001 karena $0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama –sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi (Y).

Tabel 4.13

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI SIMULTAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351 ^a	,223	,272	12,014

Nilai adjusted r² atau koefisien determinasi simultan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel motivasi (Y) atau r_{hitung} adalah sebesar 0,272 yaitu tingkat keeratan hubungannya bernilai lemah, dimana variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 27,2 % terhadap variabel motivasi (Y).

2.3 Pembahasan

Dengan melihat dari keseluruhan proses pengujian yang kemudian dapat disimpulkan bahwa :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

Didalam hasil pengujian mendapatkan hasil perhitungan secara parsial bahwa variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel motivasi (Y) dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $2,13 > t_{0,05 (43)} = 2,071$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Kemudian tingkat signifikansi regresi antar variabel adalah sebesar 0,026 atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,050 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga jawaban dari hipotesis pertama adalah **Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus.**

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

Didalam hasil pengujian mendapatkan hasil perhitungan secara parsial bahwa variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel motivasi (Y), dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $2,779 > t_{0,05 (43)} = 2,071$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Kemudian tingkat signifikansi regresi antar variabel adalah sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,050 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga jawaban dari hipotesis kedua adalah **Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus.**

H₃ : Kepemimpinan serta Disiplin Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Motivasi pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

Didalam hasil pengujian mendapatkan hasil perhitungan secara simultan bahwa berdasarkan pada hasil uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 4,564 dimana lebih besar $F_{\text{tabel (43)}}$ sebesar 1,99 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 karena $0,001 < 0,05$. Sehingga jawaban dari hipotesis kedua adalah Kepemimpinan serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji – t sebesar $2,133 > t_{0,05 (43)} = 2,071$ dengan sig $0,026 < \alpha = 0,05$ dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa setiap ada pelaksanaan kepemimpinan yang lebih baik maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus
2. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji – t sebesar $2,779 > t_{0,05 (43)} = 2,071$ dengan sig $0,004 < \alpha = 0,05$ dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

3. Hasil pengujian mendapatkan hasil perhitungan secara simultan bahwa F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 4,564 dimana lebih besar $F_{\text{tabel (43)}}$ sebesar 1,99 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 karena $0,001 < 0,05$. Sehingga Kepemimpinan serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada PT. BTPN Syariah Cabang Tanggamus

1.2 Implikasi

Didalam hal ini penulis mengharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut yang melibatkan faktor kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi dari institusi lain dan jumlah responden yang berbeda sehingga apa yang disampaikan di dalam penelitian ini dapat diuji kembali secara empiris. Kemudian secara detil untuk menjelaskan implikasi per masing – masing faktor penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk memotivasi bawahan menjadi kekurangan yang terlihat dari hasil kuesioner sehingga untuk meningkatkan hal tersebut perusahaan harus lebih meningkatkan kemampuan motivasi dari karywan nya yang masuk dalam level pimpinan.
2. Variabel disiplin kerja dari hasil penelusuran kuesioner menghasilkan pengadaan fasilitas kerja yang masih kurang sehingga pihak perusahaan harus segera mengevaluasi sistem pengadaan fasilitas kerja sehingga motivasi karyawan dapat lebih ditingkatkan.
3. Kompensasi menjadi hal yang harus lebih diperhatikan perusahaan karena sesuai hasil kuesioner hal ini menjadi penilaian terkecil dalam variabel motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Badan Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Amirullah dan Haris Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Badan Penerbit. Graha Ilmu. Edisi Kedua, Yogyakarta
- Arief S. Sadiman. 2001. *Media Pendidikan*. Badan Penerbit Rajawali, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang
- Bimo Walgito. 2003. *Pengantar Psikologi Umum*. Andi, Yogyakarta
- Fahmi, Irham. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung : ALFABETA
- Hasibuan. 2002. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara

- Hughes, Richard L. 2006. *Leadership : Enhancing The Lesson Of Experenc*
McGraw-Hill : New York
- Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, edisi
kedua. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Khasana, Umi., Leonardo Budi Hasional dan M. Mukery Warso. 2016.
“*Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan*”. *Journal of Managent*. Volume 2 No.2,
Maret 2016
- Manulang, Marihot dan Manulang, M, (2004). *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- M. Iqbal Hasan. 2001. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*.
Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- M. Khotib Arifai. 2017. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan danvDisiplin Kerja
Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tanggerang*”. *Jurnal
Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1 No. IV, Oktoberr 2017
- Mulyadi, Rivai. 2012. *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT.
Raja Grafindo Persa

- Praptiestrini. 2016. “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*”. Jurnal Paradigma, Vol.14 No.01, Februari – Juli 2016
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat,
- Sugiyono, Statistika untuk penelitian, Jakarta : Salemba Empat. 2011
- Supriyanto, (2011) “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kualitas Layanan Kepada Mahasiswa”. Jurnal : Malang

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Jabatan :

Masa Kerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Pernyataan – pernyataan dalam kuesioner, Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja ini memiliki lima alternatif jawaban, yaitu :

SS : Sangat Setuju, apabila pernyataan yang ada benar – benar

menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i

S : Setuju, apabila pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat

dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i

RR : Ragu-Ragu, apabila anda merasa bahwa pernyataan tersebut cukup sesuai

dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i

TS : Tidak Setuju, apabila pernyataan yang ada tidak sesuai dengan keadaan,

pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i

STS: Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan yang ada benar – benar tidak

menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i

Lampiran Pernyataan Kepemimpinan

Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i langsung pada kolom pilihan alternatif jawaban pernyataan kuesioner. Isilah dengan seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewat. Terima kasih.

A. Pernyataan Tentang Kepemimpinan

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan Saya efektif dalam pengambilan keputusan					
2	Pimpinan Saya menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik					
3	Pimpinan Saya selalu berusaha meningkatkan fungsi kepemimpinan dalam setiap kegiatan perusahaan					
4	Pimpinan Saya selalu bersikap ramah kepada bawahannya terutama dalam mengkoordinasi pekerjaan					
5	Pimpinan Saya selalu hadir bekerja sehingga selalu ada dan siap berkoordinasi					
6	Pimpinan Saya memiliki sikap suportif yang baik					
7	Pimpinan Saya memiliki sikap melaksanakan semua kegiatan dengan terencana dan teratur					
8	Pimpinan Saya selalu melibatkan bawahan dalam melakukan perencanaan perusahaan					
9	Pimpinan Saya sangat mengapresiasi prestasi yang dilakukan oleh bawahannya dengan baik					
10	Pimpinan Saya mempunyai orientasi prestasi dalam bekerja					
11	Pimpinan Saya memiliki kemampuan sebagai motivator yang baik					
12	Pimpinan Saya menerapkan sistem reward dan punishment dengan adil dan bijaksana					

Lampiran Pernyataan Disiplin kerja

Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i langsung pada kolom pilihan alternatif jawaban pernyataan kuesioner. Isilah dengan seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewat. Terima kasih.

B. Pernyataan Tentang Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana dan jadwal yang diberikan pimpinan					
2	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dan perintah dari pimpinan					
3	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dalam bekerja					
4	Saya selalu mengutamakan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja					
5	Saya selalu menghargai keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan					
6	Saya selalu menghargai keadilan pimpinan dalam bersikap pada bawahannya					
7	Organisasi selalu memberikan sanksi pada pelanggaran yang dilakukan karyawannya					
8	Organisasi selalu melakukan pengawasan terhadap kualitas kerja karyawan					
9	Organisasi selalu memberikan evaluasi kinerja karyawan melalui pimpinan setiap unit kerja					
10	Organisasi selalu memberikan fasilitas kerja sesuai yang dibutuhkan karyawan					
11	Terdapat petugas yang melakukan pemeriksaan rutin terhadap fasilitas kerja					
12	Kualitas dan kelengkapan fasilitas kerja selalu diperiksa secara rutin oleh petugas					

Lampiran Pernyataan Motivasi Kerja Karyawan

Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i langsung pada kolom pilihan alternatif jawaban pernyataan kuesioner. Isilah dengan seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewat. Terima kasih.

C. Pernyataan Tentang Motivasi Kerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja tidak menghitung durasi					
2	Saya bekerja sepanjang waktu kerja kecuali jam istirahat					
3	Saya selalu bekerja secara konsisten tanpa pengaruh hati kondisi perasaan dan mood					
4	Saya selalu hadir dan pulang kerj tepat waktu					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan walau tanpa pengawasan dari atasan					
6	Saya selalu beusaha mempertahankan konsentrasi dalam bekerja					
7	Saya selalu mengapresiasi diri dan bangga apabila dapat mempertahankan semangat dalam bekerja					
8	Saya selalu berusaha menguasai dari setiap pekerjaan yang diberikan					
9	Saya selalu mentaati peraturan ditempat bekerja					
10	Saya sangat puas dengan kompensasi yang diberikan					
11	Saya bekerja tidak tergantung dari sikap pimpinan terhadap hasil pekerjaan Saya					
12	Saya puas dengan penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan					

Dimensi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	No. Butir
Kepemimpinan X ₂	Seseorang yang memiliki wewenang memberi tugas, punya kemampuan mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amirulloh dan Budiyo, 2004)	Efektifitas Kepemimpinan	Pengambilan keputusan	1
			Fungsi kepemimpinan	2
				3
		Perilaku Kepemimpinan	Bersikap Ramah	4
			Mudah ditemui	5
			Suportif	6
			Direktif	7
			Partisipan	8
		Motivasi Kepemimpinan	Orientasi Prestasi	9
				10
			Kemampuan motivasi bawahan	11
			<i>Reward dan punishment</i>	12
Disiplin Kerja X ₂	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku (Fathoni, 2006)	Ketepatan waktu	Sesuai rencanadan jadwal	1
			Menyelesaikan tujuan pekerjaan	2
			Mengembangkan kemampuan	3
			Efektivitas dan efisiensi kerja	4
		Ketaatan pada peraturan	Teladan kepemimpinan	5
			Keadilan sikap pimpinan	6
			Sanksi pelanggaran	7
			Pengawasan terhadap kualitas kerja	8
			Evaluasi terhadap kualitas kerja	9
		Menjaga fasilita kerja	Pengadaan fasilitas berkala	10
			Pemeriksaan rutin terhadap fasilitas	11
			Pengawasan kualitas dan kelengkapan fasilitas	12
Motivasi Kerja Y	Pendorong bagi perbuatan seseorang untuk memenuhi kebutuhan baik bersifat material maupun non material'(winardi, 2008)	Dorongan atau motif kerja	Durasi kerja	1
			Frekuensi bekerja	2
			Konsisten bekerja	3
		Kedisiplinan	Efektifitas waktu	4
			Pengawasan	5
		Semangat atau gairah kerja	Konsentrasi bekerja	6
			Kebanggaan	7
		Tanggung Jawab bekerja	Penguasaan pekerjaan	8
			Menghormati peraturan	9
		Kepuasan kerja	Kompensasi	10
			Sikap Pimpinan	11
			Penempatan jabatan	12

HASIL KUESIONER KEPEMIMPINAN (X₁)

SIKAP KEPEMIMPINAN X ₁													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jml
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	56
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	57
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	55
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	57
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	57
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	55
11	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	55
12	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	55
13	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	53
14	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	53
15	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	48
16	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	52
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
18	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	54
19	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	51
20	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	49
21	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	56
22	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	54
23	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	56
24	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	54
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	53
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
28	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	56
31	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	53
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	56
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	57
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	54
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	55
36	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	57
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	57
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	55
41	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	55
42	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	55
43	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	53
Jml	208	208	211	211	185	185	205	184	205	182	182	183	2349
	4.84	4.84	4.91	4.91	4.30	4.30	4.77	4.28	4.77	4.23	4.23	4.26	

HASIL KUESIONER KEDISIPLINAN X₂

KEDISIPLINAN X ₂													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jml
1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52
2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	52
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	53
8	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	53
9	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	55
10	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	52
11	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	54
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
13	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
14	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	52
15	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56
16	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	51
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	53
18	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
19	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
21	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	55
22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	56
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
30	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	52
31	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
36	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
38	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53
39	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	54
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52
42	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	53
Jml	189	184	190	195	193	189	195	193	189	183	185	188	2273
	4.40	4.28	4.42	4.53	4.49	4.40	4.53	4.49	4.40	4.26	4.30	4.37	

HASIL KUESIONER MOTIVASI KERJA (Y)

MOTIVASI KERJA (Y)													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jml
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	48
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	56
3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	52
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	57
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
11	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	53
12	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	54
13	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	54
14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	56
15	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	51
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
18	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	50
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57
20	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	55
22	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	55
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	55
24	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	55
25	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	56
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
28	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	56
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	48
32	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	57
33	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	52
34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	57
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
38	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	56
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	55
42	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	54
43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	55
Jml	208	209	209	195	208	209	196	195	180	180	187	186	2362
	4.84	4.86	4.86	4.53	4.84	4.86	4.56	4.53	4.19	4.19	4.35	4.33	

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	6	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	6	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
,755	,692	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,83	,408	6
X1.2	4,83	,408	6
X1.3	4,83	,408	6
X1.4	4,83	,408	6
X1.5	4,33	,516	6
X1.6	4,33	,516	6
X1.7	4,50	,548	6
X1.8	4,83	,408	6
X1.9	4,83	,408	6
X1.10	4,33	,816	6
X1.11	4,33	,816	6
X1.12	4,17	,408	6
TOTAL	55,17	1,941	6

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	6	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	6	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
,862	,675	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,50	,548	6
X2.2	4,67	,516	6
X2.3	4,83	,408	6
X2.5	4,67	,516	6
X2.6	4,50	,548	6
X2.7	4,83	,548	6
X2.8	4,33	,408	6
X2.9	4,50	,516	6
X2.10	4,67	,548	6
X2.11	4,87	,516	6
X2.12	4,67	,516	6
TOTAL	55,83	1.472	6

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	6	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	6	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
,772	,663	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,83	,548	6
Y.2	4,50	,548	6
Y.3	4,50	,548	6
Y.4	4,33	,516	6
Y.5	4,50	,548	6
Y.6	4,50	,548	6
Y.7	4,33	,516	6
Y.8	4,33	,516	6
Y.9	4,17	,753	6
Y.10	4,33	,816	6
Y.11	4,83	,408	6
Y.12	4,83	,408	6
TOTAL	53,67	2,733	6

**HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL
KEPEMIMPINAN (X₁) TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN (Y)**

Variables Entered/Remved^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,311 ^a	,296	,206	11,570

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,347	5,772		2,562	,028
	Kepemimpinan	,288	,278	,311	2,133	,026

- a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

**HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL DISIPLIN
KERJA (X₂) TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN (Y)**

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,239 ^a	,257	,237	11,819

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,183	6,477		2,404	,015
	DisiplinKerja	,684	,879	,239	2,779	,004

- a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA VARIABEL
KEPEMIMPINAN (X₁) DAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN (Y)**

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DisiplinKerja, Kepemimpinan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,351 ^a	,223	,272	12,014

- a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable : Motivasi Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,572	2	91,286	,632	,553 ^a
	Residual	1299,095	9	144,344		
	Total	1481,667	11			

- a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable : Motivasi Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	56,536	169,720		,333	,747
	Kepemimpinan	,247	,300	,266	,823	,432
	DisiplinKerja	,485	,925	,169	,524	,613

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan,

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	190,47	203,20	196,83	4,074	12
Residual	-18,811	15,125	,000	10,867	12
Std. Predicted Value	-1,562	1,563	,000	1,000	12
St. Residual	-1,566	1,259	,000	,905	12

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan