

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI,
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG KUALASIMPANG”**

Oleh:

SRI DINDA JULIAN
NIM: 4012017165

Program Studi
PERBANKAN SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2021**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG KUALASIMPANG

Oleh:

Sri Dinda Julian
Nim: 4012017165

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

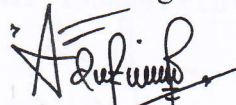
Langsa, 29 Juni 2021

Pembimbing I



Dr. Safwan Kamal, M.E.I
NIDN. 2018059002


Pembimbing II



Ade Fadillah FW Pospos, M.A
NIP. 19880407 201903 2 010

Mengetahui,

An. Ketua Prodi Sekretaris Perbankan Syariah



Fakhriyal, Lc, M.A
NIP. 198502182018011001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG KUALASIMPANG**” an. SRI DINDA JULIAN, NIM.4012017165 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 29 Juni 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 29 Juni 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Ketua

Dr. Safwan Kamal, M.E.I
NIDN. 2018059002

Sekretaris

Ade Fadillah FW Pospos, M.A
NIP. 19880407 201903 2 010

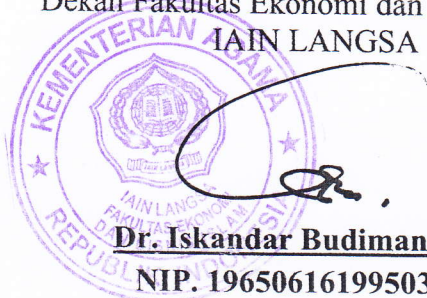
Anggota

Fakhrizal, Lc, M.A
NIP. 198502182018011001

Zikriatul Ulya, S.E., MM
NIDN. 2024029102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN LANGSA



Dr. Iskandar Budiman, MCL
NIP. 196506161995031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Dinda Julian
NIM : 4012017165
Tempat Tanggal Lahir : Desa Benua Raja, 22-07-1999
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dsn. Cempaka, Desa Benua Raja, Kec. Rantau, Kab.
Aceh Tamiang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Latar “Belakang Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang”** benar karya asli saya, kecuali kuitipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 8 April 2021

Yang membuat pernyataan,


(Sri Dinda Julian)

MOTO DAN PERSEMBAHAN

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S. At-Taubah: 105)

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

(Q.S. An-Najm : 39)

Puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, pemahaman serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya sembahkan untuk Ayah dan Ibu Tercinta

(Bapak Syafruddin dan Ibu Safrida) yang tiada henti selalu memberikan do'a dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih untuk Ayah dan Ibu

serta adik yang telah memberikan cinta, kasih sayang, pengorbanan

dan kesabaran yang tidak akan pernah tergantikan. Terima kasih untuk semua

sahabat-sahabatku dan teman-teman tercinta yang selalu memberikan motivasi dan

menemani baik suka maupun duka

untuk menyelesaikan skripsi ini

Terimakasih.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Metodologi dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan berdasarkan wawancara dari karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang yang dibantu dengan penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi melalui SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang nilai t hitung sebesar 2,463 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5% (0,05), dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan > 0,05 (0,20 < 0,05) sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ditunjukkan dari nilai nilai t hitung sebesar 3,883 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa nilai t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan < 0,05 (0,001 < 0,05) sama dengan variabel motivasi, secara parsial variabel kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 4,332 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan < 0,05 (0,000 < 0,05). Sementara untuk pengujian hipotesis secara simultan latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 10,116 dengan F tabel sebesar 2,92 yang memiliki signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung > nilai F tabel dan nilai signifikansi perhitungan < (0,000 < 0,05) dengan nilai R² sebesar 0,753 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sebesar 75,3% oleh variabel latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan sedangkan sisanya (100%-75,3% = 22,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Diharapkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang dapat dilakukan melalui peningkatan keahlian/pengetahuan serta keterampilan melalui pelatihan kerja, dan diterapkannya budaya saling memotivasi antar rekan kerja.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of educational background, motivation, and leadership on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah Kualasimpang Branch. The methodology in this study is a quantitative approach. The data used are based on interviews with employees of PT. Bank Aceh Syariah Kualasimpang Branch which was assisted by distributing questionnaires. Data analysis in this study is multiple linear regression analysis, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, t test, f test and coefficient of determination test through SPSS. The results of this study indicate that partially educational background has no significant effect on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah Kualasimpang Branch t count value of 2.463 with t table of 2.036 at a significance level of 5% (0.05), it can be interpreted that $t_{\text{arithmetic}} > t_{\text{table}}$, and calculation significance value > 0.05 ($0.20 < 0, 05$) while motivation partially has a significant effect on employee performance, the results are shown from the t-count value of 3.883 with t-table of 2.036 at a significance level of 5%, it can be interpreted that the t-count value $> t_{\text{table}}$, and the calculation significance value < 0.05 ($0.001 < 0.05$) is the same as the motivation variable, partially the leadership variable also affects employee performance. This result is shown from the t arithmetic value of 4.332 with t table of 2.036 at a significance level of 5%, it can be interpreted that $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$, and calculation significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Meanwhile, for simultaneous hypothesis testing, educational background, motivation, and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance. This result is shown from the calculated F value of 10.116 with F table of 2.92 which has a significance of 0.05. Based on these results, it can be seen that the calculated F value $> F_{\text{table}}$ value and the calculation significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) with an R² value of 0.753 so that it can be interpreted that employee performance can be explained by a variable of 75.3% by educational background, motivation, and leadership while the rest ($100\% - 75.3\% = 22.7\%$) was explained by other variables that were not included in this study. It is hoped that in an effort to improve employee performance at PT. Bank Aceh Syariah Kualasimpang Branch can be done through increasing expertise/knowledge and skills through job training, and implementing a culture of mutual motivation among colleagues.

Keywords: Educational Background, Motivation, Leadership, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Puji syukur alhamdulillah penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan hidayah dan rahmat-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang”** ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Langsa. Sehubungan dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah S.W.T yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan menyusun skirpis ini hingga akhir.
3. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, M.A selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa.
4. Bapak Iskandar, MCL selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
5. Bapak Dr. Early Ridho Kismawadi, M.A selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
6. Bapak Dr. Safwan Kamal, M.F.I selaku dosen pembimbing I dalam penulisan skripsi yang senantiasa mendukung dan memberikan bimbingan hingga penulisan ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Ade Fadillah FW Popos, M.A selaku dosen pembimbing II dalam penulisan skripsi yang senantiasa mendukung dan memberikan bimbingan hingga penulisan ini dapat terselesaikan.

8. Kepada Teman-teman angkatan 017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa yang senantiasa memotivasi dan mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga jasa mereka diterima Allah SWT, dan tercatat sebagai amal shalih.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyempurnakan skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman penulis. Penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun dalam rangka penyempurnaan laporan penelitian ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Amiin

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Langsa, 8 April, 2021

Sri Dinda Julian
NIM. 4012017165

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Penjelasan Istilah	10
1.6. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.7. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	14
2.1. Tinjauan Pustaka.....	14
2.1.1. Latar Belakang Pendidikan	14
2.1.2. Motivasi	16
2.1.3. Kepemimpinan	25
2.1.4. Kinerja Karyawan	34
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	39
2.3. Kerangka Teoritis	46
2.4. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1. Data Penelitian	48
3.2. Populasi dan Sampel.....	49
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.4. Teknik Analisa Data	50
3.5. Defenisi Operasional Variabel.....	50
3.6. Teknik Analisa Data	52
BAB IV TEMUAN PENELITIAN	63
4.1. Deskripsi Data Penelitian	63
4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian	66
4.3. Uji Persyaratan Analisis	72
4.4. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP.....	87
5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1 Tingkat dan Latar Pendidikan Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang	6
2.1 Penelitian Terdahulu	37
3.1 Instrumen Skala Likert	51
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	64
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
4.5 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Latar Belakang Pendidikan	66
4.6 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi	67
4.7 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan	69
4.8 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja.....	70
4.9 Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	72
4.10 Uji Multikolinearitas	73
4.11 Uji Linearitas (Latar Belakang Pendidikan*Kinerja Karyawan)	75
4.12 Uji Linearitas (Motivasi*Kinerja Karyawan).....	76
4.13 Uji Linearitas (Kepemimpinan*Kinerja Karyawan)	76
4.14 Uji Parsial (Uji t)	77
4.15 Uji Parsial (Uji F)	79
4.16 Koefesien Determinasi (R^2).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1.1 Latar Belakang Karyawan Bank Syariah	4
2.1 Kerangka Konsep Pemikiran	44
4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.....	62
4.2 <i>Sactter Plots</i>	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 Kuesioner	93
2 Identitas Responden	98
3 Tabulasi Data.....	99
4 Karakteristik Responden	104
5 Analisis Data	106
6 Pengujian Hipotesis.....	110
7 Dokumentasi.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri perbankan syariah di Indonesia beberapa tahun belakang mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan perbankan syariah yang cukup impresif dapat dilihat dengan rata-rata pertumbuhan aset perbankan syariah yang mencapai 18,81 % dimana angka pertumbuhan aset ini lebih tinggi dibandingkan perbankan konvensional dalam kurun waktu lima tahun terakhir.¹ Hadirnya perbankan syariah di Indonesia telah menambah opsi masyarakat dalam memilih transaksi keuangan. Perbedaan transaksi perbankan syariah dan konvensional ikut mempengaruhi pilihan konsumen.

Bank syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya didasarkan pada prinsip syariah yang berlandaskan pada Al-Quran dan hadis. Pada bank syariah diharamkan penggunaan harga produknya dengan bunga, karena bagi bank syariah bunga bank adalah riba.² Bank syariah berdasarkan jenisnya terbagi atas BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Agar kegiatan operasional perbankan syariah dapat berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang telah ditetapkan salah satu unsur pendukung utama adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

¹ OJK (Otoritas Jasa Keuangan) , <https://www.ojk.go.id>. Diunduh Tanggal 06 April 2020

² Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.25

Dalam era globalisasi pengembangan manajemen sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan kredibel dalam dunia pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semua potensi sumber daya manusia akan mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan teknologi yang semakin maju juga mengharuskan SDM yang direkrut suatu perusahaan berkualitas dan kompeten dibidangnya. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.³ Dalam menjalankan kegiatan usahanya perbankan syariah harus memiliki sumber daya manusia yang handal terutama pengetahuan dibidang perbankan syariah sehingga dapat menjalankan prinsip-prinsip perbankan syariah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam menjalankan tugasnya dan dapat menghasilkan kinerja yang baik didalam pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu periode tertentu dalam mengerjakan tugas seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria tertentu yang sebelumnya telah disepakati bersama.⁴ Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang pendidikan. Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional dibidangnya. Melalui pendidikan

³ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), h. 37

⁴ Rivai, . *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), h. 39

seseorang dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki dan menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang yang dipelajari. Latar belakang pendidikan seseorang pada umumnya akan mencerminkan kemampuan intelektual serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.⁵ Namun, nyatanya berdasarkan wawancara dengan plt Kepala PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang adalah dilapangan yang menjadi polemik di perbankan syariah adalah perbankan syariah dinilai sebagai lembaga yang memiliki kondisi tenaga kerja kurang berimbang.⁶

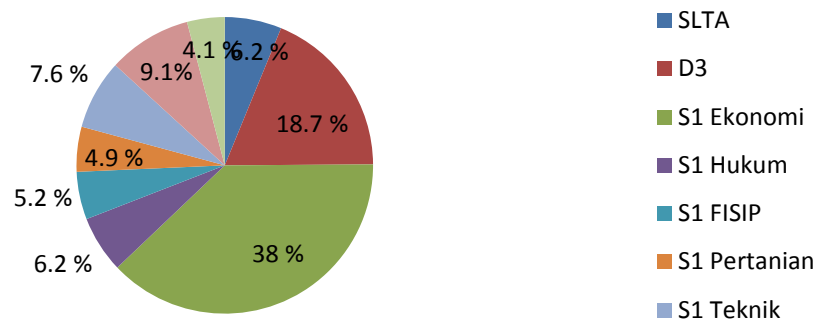
Dimasa sekarang ketersediaan lapangan pekerjaan di industri perbankan syariah untuk lulusan tenaga kerja perbankan syariah sangat besar, namun kesediaan tenaga kerjanya sangat sedikit. Sehingga banyak perbankan syariah yang karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan syariah. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya karena tidak memiliki pengetahuan perbankan syariah sedikitpun. Data latar belakang pendidikan para karyawan bank syariah berdasarkan data statistik perbankan syariah Bank Indonesia (BI) tahun 2010, latar belakang pendidikan karyawan bank syariah ; SLTA (6,2 %); D3 (18,7 %); S1 Ekonomi (38,0 %); S1 Hukum (6,2 %); S1 Fisip (5,2 %); S1 Pertanian (4,9 %); S1 Teknik (7,6 %); S1 Syariah

⁵ Indah, Anis. Skripsi. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), h.45

⁶ Wawancara dengan Plt. PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang, tanggal 3 Maret 2020 di Kantor PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.

(9,1%); S2 (4,1 %).⁷ Untuk dapat lebih jelas latar belakang pendidikan karyawan bank syariah dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Latar Belakang Karyawan Bank Syariah
Gambar 1.1 Diagram Latar Belakang Karyawan Bank Syariah



Sumber: BI, 2020 (diolah)

Berdasarkan gambar 1.1 mayoritas karyawan bank syariah masih banyak diduduki oleh karyawan dengan latar pendidikan S1 Ekonomi yaitu sebesar 38 %, sementara paling sedikit karyawan dengan latar belakang pendidikan S2 yaitu sebesar 4.1 %, sementara karyawan dengan latar belakang syariah berada pada peringkat ketiga terbanyak dengan persentase sebesar 9.1%.

⁷ BI (Bank Indonesia), <https://www.bi.go.id>. Diunduh Tanggal 06 April 2020

Faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yaitu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.⁸ Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan juga memiliki peran tercapainya keberhasilan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi demi tercapainya suatu tujuan.⁹ Tujuan kepemimpinan ini adalah untuk mempengaruhi orang lain dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, saat ini sistem kepemimpinan sudah beranjak serba terbuka maka dari itu sudah selayaknya sosok kepemimpinan saat ini harus mampu menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya

⁸ Uno, Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.98

⁹ Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.102

diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan plt PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang nyatanya sebagian besar karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan perbankan syariah, sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang latar belakang pendidikan sarjana ekonomi.¹⁰ Adapun data karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dapat lebih jelas dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 1.1 Tingkat dan Latar Pendidikan Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

No. Responden	Tingkat Pendidikan	Latar Belakang Pendidikan	Jabatan/posisi
1	Strata-1	Ekonomi	Pimpinan
2	Strata-1	Perbankan Syariah	Staff Pembiayaan
3	Strata-1	Ekonomi	Wakil Pimpinan
4	Strata-1	Agribisnis	Kasie Pembiayaan
5	Strata-1	Hukum	Kasie Legal dan Penyelamatan Asset
6	SMA	IPS	Satpam
7	D3/Diploma	Administrasi	Kasie Operasional
8	SMA	IPA	Satpam
9	D3/Diploma	Administrasi	Staff Pembiayaan
10	D3/Diploma	Akutansi	Cs
11	SMA	IPA	Satpam
12	SMA	IPS	Satpam
13	Strata-1	Ekonomi	Kasie Umum/SDI
14	Strata-1	Perbankan Syariah	Teller
15	D3/Diploma	Administrasi	Cs
16	D3/Diploma	Administrasi	Teller
17	Strata-1	Hukum	Teller
18	SMA	IPS	Satpam
19	Strata-1	Perbankan Syariah	Teller
20	Strata-1	Ekonomi	Cs

¹⁰ Wawancara dengan HS, tanggal 3 Maret 2020 di Kantor PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.

21	D3/Diploma	Akutansi	CS
22	SMA	IPA	Satpam
23	SMA	IPS	Satpam
24	SMA	IPS	Satpam
25	D3/Diploma	Adminitrasi	Teller
26	SMA	IPA	Supir
27	Strata-1	Ekonomi	Teller
28	SMA 1	IPS	Satpam
29	Strata-1	Akutansi	SDI/Pajak
30	SMA	IPS	Supir
31	SMA	IPS	Pramuwisma
32	D3/Diploma	Adminitrasi	Teller
33	SMA	IPA	Pramuwisma
34	SMA	IPA	Pramuwisma

Sumber: PT Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang, 2020 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dari 34 karyawan hanya 4 orang yang memiliki latar belakang pendidikan syariah sementara 30 lainnya memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Mayoritas karyawan dari PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang adalah berlatar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 14 orang. Sementara untuk tenaga ahlinya mayoritas latar belakang pendidikan Administrasi yaitu sebanyak 6 orang.

Tingkat keberhasilan dan pencapaian target karyawan juga sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan serta gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan kepada seluruh bawahan dan jajarannya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT.Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang kenyataannya dilapangan tidak semua karyawan termotivasi untuk mendapatkan capaian kinerja yang baik hal ini tergantung pada pribadi masing-masing dan juga ada kaitannya dengan pemimpin selaku pemberi motivasi.¹¹ Sama halnya dengan motivasi nyatanya tidak semua pemimpin berhasil mengorganisir karyawannya untuk

¹¹ Wawancara dengan NA, tanggal 3 Maret 2020 di Kantor PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kenyataannya di lapangan, ada beberapa karyawan mengaku kesulitan untuk mencapai target yang diberikan oleh atasannya, dan mengaku faktor penyebab tidak tercapainya target yang diberikan oleh atasan adalah karena atasan mereka terlalu tinggi menetapkan target sehingga menjadi tekanan yang cukup berdampak pada hasil kinerja mereka.¹² Namun, ada juga beberapa karyawan yang mampu mencapai target. Untuk itu perlu diketahui apa penyebab kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang yang belum optimal berdasarkan observasi awal dilapangan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan karyawan Bank Aceh Cabang Kualasimpang tidak memiliki latar belakang pendidikan syariah.
2. Rendahnya motivasi karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
3. Target kerja yang diberikan atasan terlalu tinggi pada Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.

¹² Wawancara dengan CN, tanggal 3 Maret 2020 di Kantor PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat lebih difokuskan dan mendapatkan hasil yang lebih mendalam maka peneliti memberi batasan pada variabel penelitian yaitu pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Cabang Kualasimpang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang?
4. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja dan dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

2. Bagi akademisi dan mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan pada perbankan dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya.

3. Perbankan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi bank dalam meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.

1.7 Sistematika Pembahasan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab, dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahsan.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang gambaran umum tentang penelitian, teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesa dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan ditentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, data penelitian, teknik pengumpulan data, dan defensi operasional.

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

Dalam bab ini akan dipaparkan temuan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan dan dideskripsikan dan dianalisis sebagai dasar untuk mendapatkan kesimpulan dari tujuan awal penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini diuraikan pernyataan singkat, jelas dan sistematis dari keseluruhan analisis, pembahasan, dan pengujian hipotesis dalam penelitian serta menyertakan masukan tindakan spesifik yang harus diambil berkaitan dengan kebijakan, praktik, teori atau penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan bangsa.¹³ Latar belakang pendidikan adalah pendidikan yang diperoleh sesuai dengan keilmuan dan tugas bidang jenjang tertentu.¹⁴

Latar belakang pendidikan biasanya sangat berpengaruh terhadap perekrutan calon karyawan oleh suatu perusahaan. Calon karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang akan digeluti biasanya akan lebih ahli dan mendapatkan prestasi yang lebih baik dibandingkan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Maka dari itu, latar belakang pendidikan menjadi salah satu kriteria dalam perekrutan karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan posisi yang akan di tempatkan saat bekerja. Latar belakang pendidikan dengan prestasi yang dimiliki oleh calon karyawan akan menjadi pertimbangan oleh perekrut untuk menempatkan posisi, memberi wewenang karyawan tersebut berdasarkan kemampuan dan mengemban tanggung jawab tertentu. Latar belakang pendidikan tidak hanya dilihat dari pendidikan

¹³ Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 (<https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/7308/UU0202003>) diakses tanggal 20 Juni 2021

¹⁴ Rio, Tanjung, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Plaza Hotel Medan*” (Skripsi, USU, 2011), h.35

terakhir saja melainkan juga dilihat dari perkembangan prestasi selama mengenyam pendidikan tersebut. Latar belakang pendidikan adalah satu dari beberapa persyaratan penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan.¹⁵ Riwayat pendidikan harus dibuat sistematis mungkin dan berdasarkan bukti yang konkret dan nyata selama mengenyam pendidikan tersebut.

Pendidikan bertujuan agar SDM saat akan memasuki dunia kerja lebih berkualitas dan ahli di bidangnya. Dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki SDM tersebut mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan nanti.¹⁶ Pendapat lain tentang pendidikan adalah proses, metode proses belajar mengajar yang sistematis dan terorganisir melalui penyaluran informasi/ilmu pengetahuan dari satu orang ke orang lain.¹⁷ Tindakan, pengambilan keputusan, cara berfikir suatu karyawan akan dipengaruhi oleh jenjang pendidikan yang dilewati oleh karyawan, sementara jurusan yang diambil akan berpengaruh terhadap implementasi kerja saat bekerja nanti. Maka dari itu pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya, tidak hanya itu kinerja karyawan juga bisa di rangsang dengan memberikan pendidikan non formal seperti pelatihan, seminar dan diklat-diklat, Dalam beberapa kondisi ada juga perusahaan yang tidak memperdulikan latar belakang pendidikan calon karyawan saat melakukan perekrutan, karena ada beberapa posisi pekerjaan menurut beberapa perusahaan tersebut kinerja karyawan tersebut dapat dirangsang melalui pendidikan non formal, akan tetapi meskipun karyawan yang direkrut suatu

¹⁵ Hanum, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa" dalam *Jurnal Seminar Hasil-hasil Penelitian*. (Semarang:Universitas Semarang), h. 343

¹⁶ Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.76

¹⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Grasindo, 2012), h.379

perusahaan tersebut tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisi pekerjaannya, karyawan harus mengikuti SOP yang berlaku. Indikator latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.¹⁸ Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai serta kemampuan yang dikembangkan.¹⁹ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doctor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Spesifikasi/Jurusan Keilmuan Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

¹⁸ Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Plaza Hotel Medan* (Medan: TP redaksi, 2011), h.8

¹⁹ Undang-undang No. 20 (2003), h.8

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah unsur yang berada dalam diri manusia yang memberikan dorongan, keinginan, pendukung, atau kebutuhan sehingga menimbulkan rasa semangat dalam dirinya dan melakukan tindakan berdasarkan metode-metode tertentu dan menghasilkan kinerja yang baik. Asal kata motivasi diambil dari bahasa latin yaitu (*movemore*) yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan.. Ruang lingkup motivasi adalah menggerakkan dan memberikan arahan untuk menentukan potensi bawahan agar memberikan hasil kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara bersama-sama.²⁰

Dalam pengertian lain motivasi merupakan kondisi individu yang menggerakkan semangat dan keinginan individu untuk melakukan tindakan-tindakan pada aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.²¹ Selain itu motivasi juga dapat diartikan dengan keadaan atau energi yang membuat karyawan untuk bergerak secara sistematis dan terkontrol guna mencapai tujuan organisasi perusahaan.²² Dalam penelitian lain dikemukakan pengertian motivasi adalah rasa keinginan pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.²³

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kemauan seseorang untuk memberikan suatu usaha tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang

²⁰ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.78

²¹ Handoko, Tani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2011), h.252

²² Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), h.61

²³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Grasindo, 2012), h.233

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.²⁴ Kemudian pengertian motivasi lainnya adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.²⁵ Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa ahli, pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.²⁶

If the motivation level was increasing. if organization stands on every steps. the performance was increasing. Motivation level is the directly and positive relationship with the employee performance and the organization commitments. Organisations spends more on the training and enhancing capabilities of the employees.

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa Tingkat motivasi karyawan suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin tinggi tingkat motivasinya maka semakin meningkat juga tingkat kinerja karyawan.²⁷

2.2.2 Asas Motivasi

Asas motivasi terbagi atas enam (6) asas antara lain sebagai berikut:²⁸

1. Asas mengikutsertakan

²⁴ *Ibid*

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), h.110

²⁶ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), h.61

²⁷ Ahmad, M. B., Wasay, E., & Malik, S. U. "Impact of Employee Motivation on Customer Satisfaction: Study of Airline Industry in Pakistan Interdisciplinary" dalam *Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 531-539., h.4

²⁸ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.98

Asas mengikutsertakan adalah mengajak bawahan untuk turut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada bawahan mengutarakan pendapat, rekomendasi untuk membuat suatu kebijakan dan menetapkan keputusan.

2. Asas komunikasi

Asas komunikasi adalah memberikan informasi yang jelas kepada karyawan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, teknik pengerjaan, dan masalah yang dihadapi.

3. Asas pengakuan

Asas pengakuan adalah memberikan pimpinan memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan untuk karyawan terhadap keberhasilan kinerjanya.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah memberikan wewenang dan kepercayaan pada bawahan, bahwa bawahan tersebut memiliki kemampuan dan kreativitas untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

5. Asas adil dan layak

Asas adil dan layak adalah alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

6. Asas perhatian timbal-balik

Asas perhatian timbal-balik adalah adanya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan, atasan memberikan motivasi kepada bawahan sementara bawahan termotivasi untuk memberikan hasil kinerja yang baik kepada perusahaan

2.2.3 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan motivasi itu sendiri. Maka dari itu pemberian motivasi harus benar-benar diberikan oleh seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan, kemampuan tertentu dan cocok kepada kebutuhan dan kepribadian seseorang yang nantinya akan dimotivasi. Tujuan seorang manager memberi motivasi kepada bawahannya adalah agar bawahannya dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan dari motivasi menurut Malayu antara lain sebagai berikut:²⁹

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Menurunkan absensi dan mendorong ke disiplin karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan

²⁹ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.97

- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas
- k. Memotivasi karyawan untuk terus berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Malayu jenis-jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu antara lain sebagai berikut:³⁰

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif adalah motivasi yang diberikan dorongan untuk mencapai tujuan dan memberikan hasil kinerja yang baik dengan memberikan *reward* atau penghargaan kepada yang mampu mencapainya. Sebagai contoh seorang manager memberikan bonus kepada bawahannya yang telah mencapai target diperusahaan setiap tahunnya.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif adalah dorongan untuk menghindari kesalahan atau perilaku yang tidak baik saat bekerja dengan memberikan *punishment* (hukuman) atau peringatan sebagai contoh manager memotivasi bawahan dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang sering terlambat bekerja

³⁰ *Ibid.*, h.99

2.2.5 Metode-Metode Motivasi

Menurut Malayu ada dua metode dalam memberikan motivasi, antara lain yaitu sebagai berikut:³¹

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung baik berupa materill dan non materill kepada seseorang. Seperti memberikan pujian, kenaikan/penurunan gaji, sertifikat, pemberian surat peringatan dll kepada seseorang berdasarkan hasil kinerja yang telah diberikan.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah adanya dukungan fasilitas yang diperoleh karyawan sehingga karyawan merasa puas dan senang untuk menjalankan pekerjaan. Contohnya, diberikan peralatan yang mampu mempercepat kinerja karyawan serta memberikan ruang kerja yang nyaman dan bersih sehingga karyawan merasa senang.

2.2.6 Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan (Hierarki)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Maslow yaitu antara lain sebagai berikut :³²

³¹ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.149

³² Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.154

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup, kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan untuk makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Dengan adanya kebutuhan fisiologis membuat seseorang terdorong untuk berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan untuk menghindari ancaman dari kecelakaan dan keinginan untuk selalu mendapatkan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai contoh seseorang terdorong untuk selalu mengikuti SOP *safety* saat bekerja guna menghindari kecelakaan saat bekerja.

(3) Kebutuhan sosial, atau *afiliasi* (*Affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, atau *afiliasi* (*Affiliation or acceptance Needs*) adalah dorongan motivasi terjadi disebabkan adanya kebutuhan sosial, teman *afiliasi*, interaksi, disenangi, serta kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya mau menerima ketika bersosialisasi. Faktor penyebabnya karena pada dasarnya manusia adalah mahluk sosial.

(4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri diperlukan oleh beberapa orang, biasanya kebutuhan untuk menghargai diri ini timbul karena kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi

yang telah didapat. Dan biasanya status sosial seseorang juga dapat dilihat berdasarkan pengakuan atas prestasi yang telah dilakukannya. Sehingga kebutuhan yang mencerminkan harga diri ini memberikan dorongan/motivasi kepada seseorang.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk merealisasikan potensi yang dimiliki untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Teori Prestasi

Mc. Clelland's Achivement berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :³³

- (1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
- (2) Harapan keberhasilan.
- (3) Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

³³ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.163

3. Teori motivasi *Claude S. George*

Seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, menurut Malayu indikator-indikator motivasi berdasarkan lingkungan pekerjaanya adalah sebagai berikut :³⁴

- (1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
- (2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- (3) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis,

³⁴ *Ibid*

kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan unsur utama penggerak seluruh kegiatan perusahaan yang ada, dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan. Pencapaian yang telah di peroleh perusahaan tidak hanya berdasar pada kemampuan dan kinerja pimpinan secara individu melainkan kemampuan secara bersama dari seluruh anggota karyawan dan pihak-pihak yang berada dibawah kepemimpinannya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.³⁵ Kepemimpinan merupakan serangkaian proses yang dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya untuk mengikuti arahnya dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan usaha atau upaya untuk mendorong dan menggerakkan orang lain dalam kesatuan visi dan misi demi mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan.

Kepemimpinan juga merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang – orang lain agar mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mempengaruhi orang lain agar orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan berikut ini

³⁵ Ardana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h.81

beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kepemimpinan: Menurut Yukl kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.³⁶ Menurut Thoha, kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.³⁷ Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tatakrama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu. Melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan menurut Hasibuan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.³⁸

Seorang pemimpin pun harus menyadari bahwa ia adalah pendorong utama organisasi untuk memfasilitasi seluruh anggota organisasi agar mereka bisa melaksanakan tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi sesuai dengan peraturan dan tujuan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang didalam suatu organisasi agar memahami dan menyepakati mengenai apa-apa yang harus dikerjakan dan bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.³⁹

³⁶ Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Indeks, 2009), h.34

³⁷ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h.67

³⁸ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.78

³⁹ Legino, *Menjawab Tantangan Reformasi Birokrasi: Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Lateral*, (Jakarta: Indoesia Press, 2011), h.45

2.3.1 Pendekatan Kepemimpinan

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kuasa untuk memerintahkan seseorang yang berada dibawah kepemimpinannya dan merupakan seseorang penggerak dan pemberi arahan kepada orang lain dengan secara bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Maka dari itu seorang pemimpin bertugas menjadi garda terdepan didalam berbagai kondisi dan situasi yang terjadi diperusahaan. Menjadi seorang pemimpin tidak bisa dilakukan oleh semua orang, karena tidak semua orang mampu menjalani tugas dengan baik sebagai seorang pemimpin. Oleh karena itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang tersebut mampu atau tidak untuk menjadi seorang pemimpin. Adapun beberapa teori pendekatan mengenai kepemimpinan, diantaranya: ⁴⁰

1) Pendekatan Sifat

Pendekatan sifat merupakan sekumpulan sifat dan ciri-ciri tertentu yang berhubungan dengan seorang pemimpin mampu berhasil atau tidak didalam kepemimpinannya ;

2) Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku adalah aspek utama dari kepemimpinan dan tidak terletak pada sifat atau ciri-ciri dari pemimpin, tetapi tergantung pada situasi dan kondisi yang diciptakan pemimpin tersebut didalam kepemimpinannya.

⁴⁰ Indah dahlia yuanda, *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor, Program Sarjana Ahli Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, (Bogor: Repository IPB, 2013), h.13*

3) Pendekatan Situasional,

Pendekatan situasional adalah efektivitas dari pemimpin tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan tetapi juga ditentukan oleh situasi yang ada dalam kepemimpinan tersebut. Faktor situasi meliputi karakteristik dari pemimpin dan dari bawahan, sifat dari tugas, struktur kelompok dan jenis dari penguatan

2.3.4 Fungsi Kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi – fungsi yang dilakukan pemimpin kelompoknya. Agar kelompoknya berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:⁴¹

1. Fungsi – fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah.
2. Fungsi – fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial.

Fungsi pertama berhubung dengan saran penyelesaian informasi dan pendapat. Fungsi kedua membahas segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan kelompok lain, penengahan pendapat dan sebagainya.

⁴¹ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h.105

2.3.5 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang diterapkan seseorang didalam memimpin. Gaya kepemimpinan seseorang sejatinya berbeda antara satu dengan yang lainnya tergantung dengan pola pikir, perilaku dan kemampuan seseorang dalam memimpin sehingga berpengaruh kepada tindakan dan perilaku pengikut-pengikutnya.

Leadership is generally defined simply as influence, the process of influencing people in order for them to strive willingly towards the achievement of organizational goals and objectives. While the word style is closely equivalent to the way in which the leader influences followers.

Berdasarkan pernyataan diatas kepemimpinan merupakan pengaruh, proses mempengaruhi orang agar mereka dapat berjuang rela menuju pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Sedangkan gaya kata erat setara dengan cara pemimpin memengaruhi pengikut.⁴²

Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan seseorang tadi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut lantas perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.⁴³ Pola tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai – nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.⁴⁴ Gaya–gaya

⁴² Umaru, et al. “The Relationship between Leadership Styles and Employees’ Performance in Organizations (A Study of Selected Business Organizations in Federal Capital Territory, Abuja Nigeria)” dalam *European Journal of Business and Management*, IV(22), 2014, h.4

⁴³ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), h.90

⁴⁴ *Ibid.*, h.56

kepemimpinan pada hakekatnya mengandung arti bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi 4 (empat) yaitu: ⁴⁵

1. **Kepemimpinan Otoriter** Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
2. **Kepemimpinan Partisipatif** Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. **Kepemimpinan Delegatif** Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.
4. **Kepemimpinan Situasional** Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi antara: tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (prilaku tugas), tingkat dukungan sosioemosional yang disajikan pemimpin (prilaku hubungan), dan tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam melaksanakan tugas, fungsi atau tujuan tertentu (kematangan bawahan).

⁴⁵ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.86

Seorang pemimpin yang baik, tentu ia akan mengerti kebutuhan-kebutuhan karyawannya yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan instansi. Terciptanya kinerja yang optimal dan kerja sama yang baik, merupakan salah satu pengaruh yang sangat besar dalam menciptakan efektifitas kerja. Guna menciptakan kondisi di atas, pemimpin harus tetap mengevaluasi seberapa baik aktivitas kerja.

2.3.6 Konsep Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan di dalam islam disebut dengan *khilafah* yang memiliki arti wakil atau pengganti. Sesuai dengan rujukan firman Allah setelah Rasulullah SAW wafat:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30) ⁴⁶. Khalifah yang dimaksud dalam ayat tersebut tidak hanya merujuk kepada Nabi, namun kepada seluruh umat yang memakmurkan bumi.

⁴⁶ Q.S. Al-Baqarah 30

Dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam persyaratan, yaitu:⁴⁷

1. Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugas-tugas.
2. Amanah, yakni kejujuran, dan kontrol yang baik.
3. Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak-hak yang ada.
4. Profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan profesional.
5. Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
6. Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu-satu jabatan.

Islam memberikan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan sebagaimana yang diisyaratkan dalam al Qur'an dan as Sunnah sebagai berikut:

1. Prinsip Tanggung Jawab Didalam Islam sudah digariskan bahwa setiap manusia adalah pemimpin (minimal memimpin diri sendiri) dan akan dimintai pertanggung jawaban. Makna tanggung jawab adalah substansi utama yang harus difahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak disia-siakan.⁴⁸
2. Prinsip Tauhid Islam mengajak kearah satu kesatuan akidah diatas dasar yang dapat diterima oleh berbagai umat, yakni tauhid.⁴⁹

⁴⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h.137

⁴⁸ Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin Abad ke-21*, (Jakarta: Raja Grafindo. 2012), h.16.

⁴⁹ Muhadi Zainuddin dan Abd. Mustaqim, *Studi Kepemimpinan Islam. Telaah Normatif dan Historis*, (Semarang: Putra Mediatama press. 2005), h.58

3. Prinsip Musyawarah Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seseorang yang menyebut dirinya pemimpin wajib melakukan musyawarah orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.⁵⁰
4. Prinsip Adil Keadilan menjadi suatu keniscayaan dalam organisasi maupun masyarakat, dan pemimpin sudah sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak.

2.3.7 Indikator Kepemimpinan

Tidak semua orang yang menjadi pemimpin berhasil menjalankan kepemimpinannya. Tingkat keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator kepemimpinan antara lain:⁵¹

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu

⁵⁰ Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin Abad ke-21*, (Jakarta: Raja Grafindo. 2012), h.7

⁵¹ Ibid., h. 53

saja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja didalamnya merupakan orang-orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif.

Kinerja merupakan hasil perkalian antara kemampuan (*ability*) dengan motivasi (*motivation*)”.⁵² Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.⁵³ Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.⁵⁴ Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga bearti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik

⁵² Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Andi Offset), h.152

⁵³ Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*, (Jakarta: Bumi Aksara), h.66

⁵⁴ Harsuko, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, (Malang: UB Press), h.87

kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tujuan dan manfaat kinerja karyawan, perlu mengadakan penilaian kinerja karyawan yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh manfaatnya bagi organisasi maupun perusahaan.

Ada tiga manfaat kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kinerjanya.
3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa setiap organisasi yang dinamis dan ingin berkembangn selalu melakukan penilaian kinerja karyawannya dalam suatu periode waktu tertentu.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu elemen dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja bearti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada.

Simamora mengemukakan bahwa performance appraisal (penilaian kerja) adalah proses organisasi mengevaluasi kerja individu. Dalam penelitian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama kurun waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja dibandingkan dengan standar organisasi.⁵⁵

Hasibuan mendefinisikan penilaian kerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan. Selanjutnya dinyatakan pula bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.⁵⁶

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu bentuk evaluasi kerja karyawan yang kemudian menjadikan evaluasi untuk menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan organisasi.

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson “cara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personil”.⁵⁷

Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.⁵⁸

⁵⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIEY, 2015), h.416

⁵⁶ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), h.86

⁵⁷ Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Jakarta:Erlangga, 2011) h.66

⁵⁸ Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Jakarta:Erlangga, 2011) h.66

Dari pendapat ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan jika kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya individu.

2.4.6 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah :⁵⁹

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
 2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
 3. Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
 4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan
-

yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan jika kualitas, kuantitas serta beberapa aspek yang lain mempunyai pengaruh dalam penilaian kinerja karyawan.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Untuk menghindari kesamaan objek pada penelitian serta memperkuat penelitian ini, berikut pemaparan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis (Tahun Penulis)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nila Vernia (2010)	Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai setelah	Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja	1) Membahas semua faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai setelah

		mengikuti pendidikan lanjut (studi kasus pegawai badan penelitian dan pengembangan pertanian)	adalah Motivasi ⁶⁰	karyawan	mengikuti pendidikan lanjut.
2	Wahyu Yulianto (2017)	Pengaruh motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada balai pendidikan dan pelatihan aparatur sukamandi)	1) Kinerja pegawai dengan komunikasi vertikal, dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh motivasi, kepemimpinan dan kompetensi, sedangkan pelatihan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. 2) Kinerja pegawai dengan komunikasi horizontal, dipengaruhi secara langsung dan tidak	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	1) Membahas pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan jenis komunikasi sebagai variabel mediasi

⁶⁰ Nila, Vernia, "Analisis faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Setelah Mengikuti Pendidikan Lanjut (Studi Kasus Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian)" (Skripsi, IPB, 2010), h.45

			langsung oleh kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan, sedangkan motivasi secara langsung mempengaruhi kinerja. 3)Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi pengaruh motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja. ⁶¹		
3	Dian Muzerika (2017)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho	1) Secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) kepemimpinan	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh latar belakang dan kepemimpinan terhadap kinerja	1) hanya dua variabel yaitu latar belakang pendidikan dan kepemimpinan 2) Objek penelitian pada Karyawan Bank Mandiri Syariah

⁶¹ Wahyu Yulianto, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sukamandi)” (Thesis, IPB, 2017), h.67

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. 3) Secara simultan latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho ⁶²		
4	Dian Fadillah Harahap (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelayanan, Penempatan	1) secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja	1) hanya dua variabel yang sama yaitu motivasi dan kepemimpinan 2) Objek penelitian karyawan di Balai pelayanan, penempatan dan

⁶² Dian Muzerika, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho" (Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2017), h.38

		Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Medan	motivasi kerja berpengar uh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3)secara parsial lingkunga n kerja berpengar uh signifikan terhadap kinerja pegawai ⁶³		perlindungan tenaga kerja di Indonesia, Medan
5	Kadek Yogi (2015)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja	latar belakang pendidika n dan pengalama n kerja berpengar uh secara simultan terhadap kinerja karyawan ⁶⁴	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja	1) hanya dua variabel 2)Objek penelitian karyawan Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja
6	Devi Yuni Anjelia Hutabarat (2016)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.A	Motivasi dan lingkunga n kerja berpengar uh positif dan signifikan	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja	1) hanya dua variabel 2)Objek penelitian karyawan PT. A

⁶³ Dian Fadillah. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Medan” (Skripsi, UINSU, 2017), h.67

⁶⁴ Kadek Yogi. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja” (Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) 5 (1), 2015), h.10

			terhadap kinerja karyawan ⁶⁵		
7	Rendra Triatna Putera (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.BFI Finance Indonesia Cabang Bogor	Gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Cabang Bogor namun, secara parsial tidak mempengaruhi ⁶⁶	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja	1) hanya satu variabel 2)Objek penelitian karyawan PT. BFI Finance Indonesia Cabang Bogor
8	Fajar Wirawan (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Warna Alam Indonesia)	Gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ⁶⁷	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja	1) hanya dua variabel 2)Objek penelitian karyawan PT. BFI Warna Alam Indonesia
9	Gusli (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap	Gaya kepemimpinan dan motivasi	1) Metode kuantitatif 2) Membahas tentang	1) hanya dua variabel 2)Objek penelitian

⁶⁵ Devi Yuni Anjelia Hutabarat. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. A" (Skripsi, IPB, 2016), h.22

⁶⁶ Rendra Triatna Putera. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Cabang Bogor" (Skripsi, IPB, 2017), h.18

⁶⁷ Fajar Wirawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Warna Alam Indonesia) " (Skripsi, UNDIP, 2015), h.25

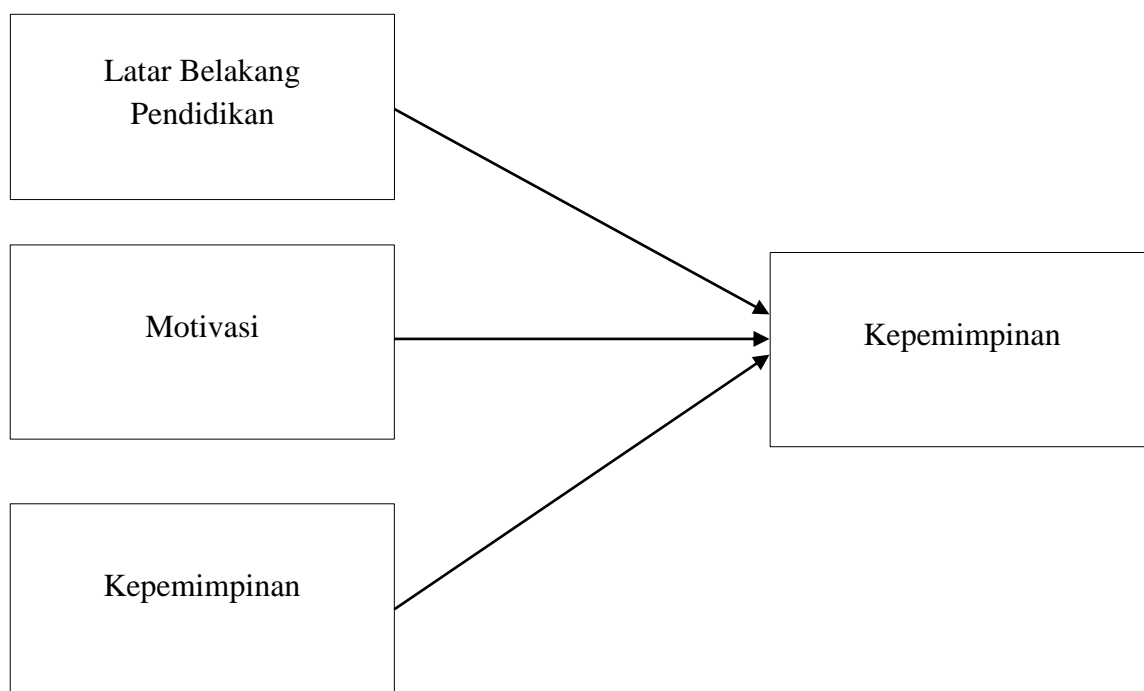
		Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ⁶⁸	pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja	karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan
10	Dimas Anggara (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwonkota Surakarta	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ⁶⁹	1)Metode kuantitatif 2) Membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja	1) hanya dua variabel 2)Objek penelitian karyawan Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwonkota Surakarta
11	Masood Asim (2013)	Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Pengaruh Pelatihan: Khusus untuk Sektor Pendidikan Pakistan	Alfa sekitar 0.684 yang menunjukkan bahwa variabel dependen memediasi reliabel terhadap variabel independen. Variabel-variabel tersebut paling dapat diandalkan satu sama	1) Membahas variabel kinerja karyawan 2)Membahas variabel motivasi	1)Objek penelitian 2)Teknik pengambilan smapel

⁶⁸ Gusli. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan " (Skripsi, UIN Alauiddin Makassar, 2016), h.32

⁶⁹ Dimas Anggara. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwonkota Surakarta" (Skripsi, UNM Surakarta, 2016), h.30

			lain. Di sisi lain statistik deskriptif dihitung korelasi serta uji regresi diterapkan . 70		
--	--	--	--	--	--

2.6 Kerangka Teoretis



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Pemikiran
(Sumber : diolah oleh peneliti)

⁷⁰ Masood Asim. "Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan" dalam *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 9, September 2013, h.1

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas semua rumusan masalah yang masih harus dibuktikan secara empiris. Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

Ho.1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Aceh Cabang Kualasimpang.

Ha.1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Aceh Cabang Kualasimpang.

Ho.2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Aceh Cabang Kualasimpang.

Ha.2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Aceh Cabang Kualasimpang.

Ho.3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Aceh Cabang Kualasimpang.

Ha.3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Aceh Cabang Kualasimpang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.⁷¹ Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁷² Sumber data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil opini observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Adapun yang menjadi sumber data

⁷¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011), h.88

⁷² *Ibid*, h.85

primer dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang yang berjumlah 34 orang.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang. Penelitian ini dilakukan dari mulai pengambilan data awal pada bulan Maret 2020. Jadwal pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan April 2020- Juli 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁷³. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang yang berjumlah 34 orang.

3.3.2 Sampel

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yakni teknik penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk

⁷³ Ibid., h.35

dijadikan sampel, adapun sampel nya merupakan *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.⁷⁴

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷⁵ Dalam hal ini responden adalah Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang sebanyak 34 orang yang dijadikan sampel penelitian. Studi dokumentasi, yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut., kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁶ Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu ”Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang”. Maka penulis mengelompokan variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y). adapun penjelasannya sebagai berikut

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

⁷⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung:Alfabeta, 2011), h. 88

⁷⁵ Ibid., h. 199

⁷⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung:Alfabeta, 2011), h.38

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah X1 Latar Belakang Pendidikan, X2 Motivasi dan X3 Kepemimpinan.

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dipenelitian ini adalah Y hasil kinerja.

Defenisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya, defenisi operasional penelitian ini antara lain:

1. Latar belakang pendidikan merupakan cerminan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh seseorang setelah mengenyam pendidikan.
2. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.
3. Kepemimpinan merupakan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi demi tercapainya suatu tujuan.
4. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan atau suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor Sugiyono.⁷⁷ Skala ordinal (skala likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

Tabel 3.1
Instrumen Skala likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

⁷⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung:Alfabeta, 2011), h.86

3.7 Uji instrumen

3.7.1 Uji Validasi

Untuk menguji apakah instrument yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai petunjuk pengukurannya maka dilakukan uji validitas. Uji validasi menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur . Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian.⁷⁸

Uji validasi instrument penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*statiscal Package for social science*) IBM Statistic 20 Nilai validasi dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrument valid. Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot methods*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali.⁷⁹

Pengujian validitas menggunakan SPSS dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut :⁸⁰

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $- r_{hitung} < - r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $- r_{hitung} > - r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Sedangkan kriteria berdasarkan nilai signifikan sebagai berikut :

⁷⁸ Situmorang and Lufti, *Metrik Pemasaran Sebagai Alat Untuk Mengukur Kinerja Pemasaran Perusahaan* (Universitas Katolik Parahayangan , 2011), h.79

⁷⁹ Situmorang and Lufti, *Metrik Pemasaran Sebagai Alat Untuk Mengukur Kinerja Pemasaran Perusahaan* (Universitas Katolik Parahayangan , 2011), h.79

⁸⁰ *Ibid*

- a. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Rumus validitas Instrumen yaitu :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = nilai skor item pertanyaan ke i

Y = total nilai skor item pertanyaan variabel ke i

N = jumlah responden

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁸¹ Sebuah faktor dinyatakan reliable/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.⁸²

⁸¹ Situmorang and Lufti, *Metrik Pemasaran Sebagai Alat Untuk Mengukur Kinerja Pemasaran Perusahaan* (Universitas Katolik Parahayangan , 2011), h.79

⁸² *Ibid*

3.8 Alat Analisi Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :⁸³

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Latar Belakang Pendidikan

X2 = Motivasi

X3 = Kepemimpinan

B1 = Koefisien regresi dari variabel X1, latar belakang pendidikan

B2 = Koefisien regresi dari variabel X2, motivasi

B3 = Koefisien regresi dari variabel X3, kepemimpinan

a = konstanta

ε = Error

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih

⁸³ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h.117

dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik.⁸⁴ Analisa grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan uji statistik dapat menggunakan *Shapiro Wilk*.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.⁸⁵

⁸⁴ Ghozali, *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), h.111

⁸⁵ *Ibid*

3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot maupun uji Glesjer.⁸⁶

3.8.5 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel *dependent* dan variabel *independent*.⁸⁷ Uji linearitas digunakan untuk memenuhi persyaratan pada analisis kolerasi linear. Kriteria penarikan kesimpulan pada uji linearitas adalah jika koefesien lebih besar dari *alpha* yang ditentukan pada taraf 5% maka dinyatakan garis regresi berbentuk linear.

3.8.6 Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model linear memiliki korelasinya. Untuk mengetahui apakah model linear terdapat korelasi atau tidak maka dapat dilihat pada kriteria penarikan kesimpulan sebagai berikut:

⁸⁶ Ghozali, *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro), h.111

⁸⁷ *Ibid*

1. Jika DW dibawah -2 berarti autokorelasi positif.
2. Jika DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika nilai DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.⁸⁸ Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

1. Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$
2. Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :⁸⁹

⁸⁸ Ghozali, *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), h.111

⁸⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.244

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Bentuk pengujiannya :⁹⁰

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi:

1. Jika nilai F hitung > F tabel atau Sig. < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak

⁹⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 246

2. Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau Sig. $>$ 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono, sebagai berikut :⁹¹

F_h	=	$R^2 (n-k-1)$	
		$k (1-R^2)$	

Keterangan :

F_h = F hitung

n = banyak sampel

k = jumlah variabel independen

R = Koefisien determinasi

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :⁹²

⁹¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.57

⁹² Ibid., h.89

$$D = R^2 \times 100\%$$

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap Y, sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Bank Aceh Syariah

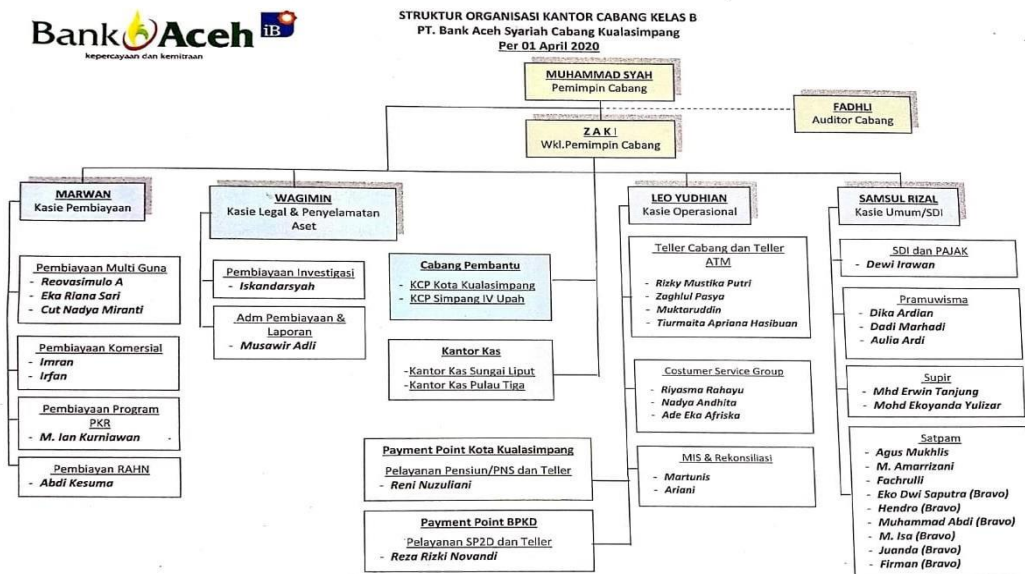
Bank Aceh syariah adalah satu-satunya bank milik pemerintah daerah Aceh. Pendirian bank Aceh pertama kali diusulkan pada tanggal 7 September tahun 1957 dan pada tanggal 2 Februari tahun 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan RI. Awalnya bank Aceh syariah merupakan bank konvensional yang pada saat itu bernama PT. Bank Kesejahteraan Aceh NV dan pada tahun 1973 PT. Bank Kesejahteraan Aceh NV berubah nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Kemudian pada tahun 2004 bank mulai menjalankan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah dengan diterimanya surat dari BI mengenai izin kantor cabang bank syariah dan barulah pada tanggal 2015 bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Visi dari Bank Aceh syariah adalah menjadi bank syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia. Misi Bank Aceh syariah antara lain:

4. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
5. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis IT untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun koperasi.

6. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholders untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komperhensif (syumul).
7. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh pada umumnya.
8. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.⁹³

Saat ini Bank Aceh syariah telah memiliki 172 jaringan kantor cabang yang tersebar dalam wilayah provinsi Aceh dan Kota Medan.

4.2 Struktur Organisasi Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

⁹³ Bank Aceh, www.bankaceh.co.id. Diunduh Pada Tanggal 06 April 2020

Bank Aceh syariah cabang kwalasimpang dipimpin oleh bapak Muhammad Syah dengan wakil pimpinan di duduki oleh bapak Zaki. Dalam satu kantor cabang terbagi Cabang terbagi atas satu seksi yaitu pembiayaan, legal dan penyelamatan aset, operasional serta bagian umum atau sumber daya dengan satu cabang pembantu.

4.3 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang yang berjumlah sebanyak 34 orang. Keseluruhan karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner dibagikan kepada 34 orang karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang secara langsung kepada seluruh karyawan dan seluruh karyawan juga bersedia mengisi kuesioner dan tidak merasa keberatan selama penelitian berlangsung. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	23	67,6	67,6	67,6
	Perempuan	11	32,4	32,4	32,4
	Total	34	100,0	100,0	100,0

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan wanita. Selisih jumlah karyawan laki-laki dan wanita di PT. Bank Syariah Cabang Kualasimpang adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 35 %. Jumlah karyawan

laki-laki di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang adalah sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 67,6% dan karyawan perempuan sebanyak 11 orang atau dengan persentase sebesar 32,4%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	D3/Diploma	8	23,5	23,5	23,5
	SMA	14	41,2	41,2	41,2
	Strata-1	12	35,3	35,3	35,3
	Total	34	100,0	100,0	100,0

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Selanjutnya jika dilihat dari karakteristik karyawan berdasarkan tingkatan pendidikannya mayoritas karyawan PT. Bank Aceh Cabang Kualasimpang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 41,2 %, disusul dengan karyawan yang berpendidikan Strata-1 berjumlah 12 orang atau sebesar 35 %, dan yang paling sedikit karyawan berpendidikan Diploma/D3 yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 24 %.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Administrasi	4	11,8	11,8	11,8
Adminitrasi	2	5,9	5,9	17,6
Agribisnis	1	2,9	2,9	20,6
Akutansi	3	8,8	8,8	29,4
Ekonomi	5	14,7	14,7	44,1
Hukum	2	5,9	5,9	50,0
IPA	6	17,6	17,6	67,6
IPS	8	23,5	23,5	91,2
Perbankan Syariah	2	5,9	5,9	97,1
Perbankan Syariah	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karakteristik latar belakang pendidikan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang adalah jurusan IPS tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 23,5% kemudian disusul dengan jurusan IPA tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 17,6%, dan yang terendah adalah jumlah karyawan dengan jurusan perbankan syariah dan agribisnis pada tingkat pendidikan S-1 yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,8	1	2,9	2,9	2,9
	1,0	2	5,9	5,9	8,8
	2,0	2	5,9	5,9	14,7
	3,0	6	17,6	17,6	32,4
	4,0	5	14,7	14,7	47,1
	5,0	2	5,9	5,9	52,9
	6,0	2	5,9	5,9	58,8
	7,0	1	2,9	2,9	61,8
	8,0	1	2,9	2,9	64,7
	10,0	3	8,8	8,8	73,5
	11,0	1	2,9	2,9	76,5
	12,0	1	2,9	2,9	79,4
	13,0	1	2,9	2,9	82,4
	14,0	2	5,9	5,9	88,2
	16,0	1	2,9	2,9	91,2
	20,0	1	2,9	2,9	94,1
	21,0	1	2,9	2,9	97,1
23,0	1	2,9	2,9	100,0	
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden berdasarkan masa kerja karyawan, di PT. Bank Aceh Cabang Kualasimpang adalah selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 17 orang, sementara masa kerja paling singkat yaitu kurang dari satu tahun hanya satu karyawan saja yang memiliki masa kerja paling singkat. Sementara jumlah

karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun dan kurang dari 10 tahun sebanyak 4 orang dan karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun kuran dari 20 tahun sebanyak 9 orang sedangkan karyawan dengan masa kerja 20 tahun keatas sebanyak 3 orang.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.4.1 Variabel Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan lampiran, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai latar belakang pendidikan, jawaban responden lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Latar Belakang Pendidikan

No	Indikator Pengukuran	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Jenjang Pendidikan					
1.	Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tamiang harus berlatar belakang pendidikan minimal SMA.	10	22	2	-	-
2.	Spesifikasi/Jurusan Keilmuan					
	Pendidikan yang sudah saya capai, memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	-	20	14	-	-
3.	Pendidikan yang telah saya capai, dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan saya dalam bekerja.	10	23	1	-	-
4.	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan karir yang lebih baik.	11	23	-	-	-

5.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tamiang harus sesuai dengan bidang pekerjaan ini.	-	13	13	1	-
6.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tamiang efektif dalam menunjang pekerjaan.	-	11	23	-	-
TOTAL		31	112	53	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2020)

Tabel 4.5 Hal ini menunjukkan dari 6 indikator pengukuran latar belakang pendidikan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan keenam indikator latar belakang pendidikan berada pada skala pernyataan setuju yaitu sebanyak 112 sementara untuk pernyataan sangat setuju sebanyak 31 dan pernyataan kurang setuju sebanyak 53.

4.4.2 Variabel Motivasi

Berdasarkan Lampiran, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai motivasi kerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang seperti yang disajikan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi

No	Indikator Pengukuran	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Daya Pendorong					
1.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	4	16	14	-	-
2.	Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberi motivasi kerja pegawai	9	7	18	-	-
	Kemauan					
3.	Saya ingin mencapai	3	6	21	-	-

	kesuksesan dalam bekerja					
4.	Saya menikmati persaingan dalam bekerja	6	16	12	-	-
	Prestasi					
5.	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	3	23	8	-	-
6.	Saya berkeinginan untuk berprestasi lebih tinggi lagi	7	8	19	-	-
	Membentuk keahlian					
7.	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan	6	16	12	-	-
8.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya	3	5	26	-	-
9.	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik	11	13	10	-	-
10.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	9	14	11	-	-
11.	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu	5	8	22	-	-
12.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan.	11	9	14	-	-
TOTAL		77	141	187	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2020)

Tabel 4.6 Hal ini menunjukkan dari 12 indikator pengukuran motivasi dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan indikator motivasi berada pada skala pernyataan kurang setuju yaitu sebanyak 187 sementara untuk pernyataan sangat setuju sebanyak 77 dan pernyataan kurang setuju sebanyak 141.

4.4.3 Kepemimpinan

Berdasarkan lampiran, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai kepemimpinan karyawan PT.Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang seperti yang disajikan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Indikator Pengukuran	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Membina Kerjasama dan Hubungan yang Baik					
1.	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan.	28	6	-	-	-
2.	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.	15	19	-	-	-
	Kemampuan Mendelegasikan Tugas atau Wewenang					
3.	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.	20	14	-	-	-
4.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan arahan, dan dorongan kepada bawahan dalam mengambil keputusan.	15	19	-	-	-
	Kemampuan Efektivitas					
5.	Pimpinan mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan	18	16	-	-	-
6.	Pimpinan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	10	24	-	-	-
7.	Pimpinan hadir tepat waktu dan tidak terlambat	21	13	-	-	-

	Kepemimpinan yang Partisipatif					
8.	Pimpinan selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan	20	14	-	-	-
9.	Pimpinan dapat menyelesaikan masalah secara tepat	15	19	-	-	-
10	Pimpinan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan	18	16	-	-	-
TOTAL		180	160	-	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2020)

Tabel 4.7 Hal ini menunjukkan dari 10 indikator pengukuran kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan indikator kepemimpinan berada pada skala pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 180 sementara untuk pernyataan setuju sebanyak 160 dan pernyataan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

4.4.4 Variabel Kinerja

Berdasarkan Lampiran, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang seperti yang disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja

No	Indikator Pengukuran	Jawaban				
	Kualitas	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik	6	12	16	-	-
2.	Hasil pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan	8	11	15	-	-

	ketentuan yang berlaku					
	Kuantitas					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan	4	14	16	-	-
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	10	22	2	-	-
	Ketepatan waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.	20	14	-	-	-
6.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	2	13	19	-	-
7.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang telah ditetapkan	-	24	10	-	-
8.	Saya berinisiatif mencari solusi untuk pekerjaan yang saya anggap sulit.	4	4	26	-	-
	Hubungan antar perorangan					
9.	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan	10	12	12	-	-
	Efektivitas Biaya					
10.	Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing	1	27	6	-	-
TOTAL		65	153	122	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2020)

Tabel 4.8 Hal ini menunjukkan dari 10 indikator pengukuran kinerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan indikator kinerja berada pada skala pernyataan setuju yaitu sebanyak 153 sementara untuk

pernyataan sangat setuju sebanyak 65 dan pernyataan kurang setuju sebanyak 122 sedangkan untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

4.5 Uji Analisis Data

4.5.1 Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan uji *one sample Kolmogorov smirnov test*. Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	44.2352941
	Std. Deviation	4.18369100
Most Extreme Differences	Absolute	.206
	Positive	.179
	Negative	-.206
Kolmogorov-Smirnov Z		1.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113

Sumber : *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi keempat variabel (0,113) bernilai lebih dari Alpha (5%) atau $S > A$. Dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya distribusi frekuensi masing-masing variabel memiliki data yang berdistribusi normal. Distribusi frekuensi yang berdistribusi normal dapat dilihat pada histogram dan P-P Plot pada lampiran 4.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadinya multikolinieritas yakni keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil uji regresi dengan bantuan Software SPSS versi 22 for Windows, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,397	13,922		2,183	,037		
	Latar_Belakang_Pendidikan (X1)	1,015	,412	,696	2,463	,020	,208	4,811
	Motivasi (X2)	,744	,192	,649	3,883	,001	,593	1,687
	Kepemimpinan (X3)	1,366	,315	1,301	4,332	,000	,184	5,445

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

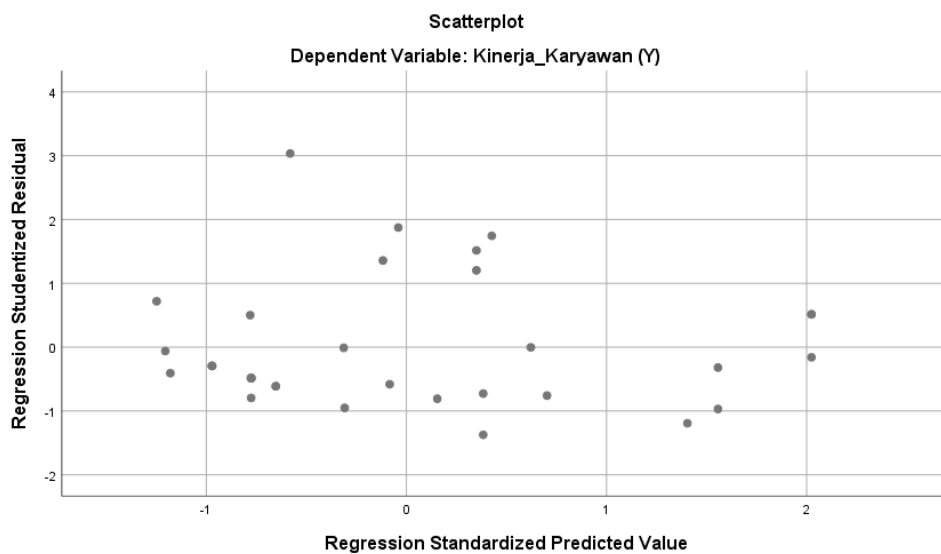
Berdasarkan tabel 4.9, diketahui nilai *tolerance* untuk latar belakang pendidikan 0,208 lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas

dalam model regresi sama halnya pada variabel motivasi dan kepemimpinan nilai tolerance pada variabel motivasi menunjukkan angka sebesar 0,593 dan variabel kepemimpinan sebesar 0,184 ini berarti pada variabel motivasi dan kepemimpinan juga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Dilihat dari nilai VIF nya pada nilai VIF pada latar belakang pendidikan adalah sebesar 4,811 angka ini lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan pada variabel ini tidak terjadi gejala multikolinieritas sama halnya dengan pada variabel motivasi dan variabel kepemimpinan yang nilai VIF juga lebih kecil dari 10 yaitu 1,687 dan 5,445 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedestisitas

Pengujian heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedestisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedestisitas dengan melihat pola *output scatter plot* pada SPSS. Berikut hasil uji dari penelitian:



Gambar 4.2 *Sactter Plots*

Pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini ideal dan dapat tepenuhi, hasil ini dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik yang yang berada diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik juga tidak tidak menyebar dan menyempit membentuk pola-pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedasitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Berikut hasil uji linearitas pada model regresi dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Linearitas (Latar Belakang Pendidikan*Kinerja Karyawan)**ANOVA Table**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja_Karyawan * Latar_belakang_pendidikan	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	338,963	4	84,741	7,538	,000
		<i>Linearity</i>	104,364	1	104,364	9,284	,005
		<i>Deviation from Linearity</i>	234,599	3	78,200	6,956	,001
	<i>Within Groups</i>		326,007	29	11,242		
	<i>Total</i>		664,971	33			

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien signifikansi adalah sebesar 0,001, nilai ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan ini menunjukkan bahwa regresi tidak berbentuk linear.

Tabel 4.12 Uji Linearitas (Motivasi*Kinerja Karyawan)**ANOVA Table**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja_Karyawan * Motivasi	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	477,840	10	47,784	5,873	,000
		<i>Linearity</i>	24,889	1	24,889	3,059	,001
		<i>Deviation from Linearity</i>	452,951	9	50,328	6,186	,094
	<i>Within Groups</i>		187,131	23	8,136		
	<i>Total</i>		664,971	33			

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefesien signifikansi adalah sebesar 0,94, nilai ini lebih besar dari nilai alpha 0,05 atau 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa regresi berbentuk linear.

Tabel 4.13 Uji Linearitas (Kepemimpinan*Kinerja Karyawan)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	510,642	6	85,107	14,890	,000
		Linearity	167,375	1	167,375	29,283	,000
		Deviation from Linearity	343,267	5	68,653	12,011	,070
	Within Groups		154,329	27	5,716		
	Total		664,971	33			

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefesien signifikansi adalah sebesar 0,70, nilai ini lebih besar dari nilai alpha 0,05 atau 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa regresi berbentuk linear.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.14 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,397	13,922		2,183	,037
	Latar_belakang_pendidikan	1,015	,412	,696	2,463	,020
	Motivasi	,744	,192	,649	3,883	,001
	Kepemimpinan	1,366	,315	1,301	4,332	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan menggunakan SPSS, maka dapat dilihat pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan berdasarkan nilai t dan tingkat signifikansinya. Tabel distribusi t yang ditampilkan merupakan tabel distribusi pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n-k = 34-4 = 30$ dan t tabel 2,036.

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 2,463 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5% (0,05), dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi perhitungan $> 0,05$ ($0,20 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang, sehingga hipotesis pertama ini ditolak.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 3,883 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan $<$ 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis pertama penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 4,332 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis ketiga penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,396	3	111,465	10,116	,000 ^b
	Residual	330,575	30	11,019		
	Total	664,971	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Latar_belakang_pendidikan

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan menggunakan SPSS, maka dapat dilihat pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan berdasarkan nilai F hitung dan tingkat signifikansinya. Tabel distribusi F yang ditampilkan merupakan tabel distribusi pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ (jumlah variabel-1 = 4-1), dan $df_2 = 30$ (jumlah data-jumlah variabel independen-1 = 34-3-1) adalah 2,92.

4. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah bahwa latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 10,116 dengan F tabel sebesar 2,92 yang memiliki signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat

diketahui bahwa nilai F hitung > nilai F tabel dan nilai signifikansi perhitungan < (0,000 < 0,05) maka hipotesis keempat penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* dan variabel *dependent*. Berikut hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,753	3,320

Predictors: (Constant),
Kepemimpinan, Motivasi, Latar_belakang_pendidikan

Sumber: *Data primer*, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,753 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sebesar 75,3% oleh variabel latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan sedangkan sisanya (100%-75,3% = 22,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 2,463 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5% (0,05), dapat diartikan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, dan nilai signifikansi perhitungan $> 0,05$ ($0,20 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang, sehingga hipotesis pertama ini ditolak.

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini bertolak belakang dengan pendapat Hariandja, bahwa pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.⁹⁴ Apabila seorang karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, semakin terampil dan semakin cepat pula karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya sehingga memungkinkan peningkatan kinerjanya pula. Namun, tidak dengan karyawan PT. Bank Aceh Syariah, meskipun sebagian besar karyawan PT. Bank Aceh Syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan syariah, namun kinerja karyawannya tetap optimal.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang tidak kekurangan SDM secara kualitas meskipun selama ini karyawan bank yang bekerja di lembaga tersebut direkrut tanpa menjadikan latar

⁹⁴ Hariandja, Marihot. T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2002). h.87.

belakangan pendidikan syariah sebagai syarat kualifikasi penentu karena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan prinsip kerja syariah tidak tergantung dengan latar belakang pendidikannya.

4.7.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 3,883 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa nilai t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan < 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis pertama penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

Penelitian ini didukung oleh Mangkunegara yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja.⁹⁵ Artinya, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan

⁹⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya),h.76.

terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagaimana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kondisi tersebut terlihat dari hasil observasi peneliti yaitu: adanya *reward and punishment*, yaitu sistem penghargaan atas hasil kerja diluar penghasilan pokok sebagai imbalan profesi. Karyawan yang malas maupun rajin diberi *reward* dan *punishment* sesuai dengan hasil kerjanya. Berdasarkan penelitian ini diharapkan kedepan motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 4,332 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, dan nilai signifikansi perhitungan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis ketiga penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Morrison yang mengartikan bahwa kepemimpinan adalah kecendrungan seseorang melibatkan diri dengan dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada

suatu objek dengan adanya motivasi maka akan diperoleh suatu pencapaian.⁹⁶ Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Siswanti, dalam tesis nya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Modersi” kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Lampung. Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹⁷ Kepemimpinan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang membuat karyawan bekerja secara umum sudah bagus jika dilihat dari komunikasi dan dalam proses pengambilan keputusan yang selalu mengikut sertakan karyawannya. Namun yang sangat disayangkan pemimpin kurang tegas dalam memberi sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin sehingga lama kelamaan akan berdampak pada penurunan motivasi, dan dapat pada penurunan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Hal tersebut sangat jelas menunjukkan bahwa adanya keterkaitan atau pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Kepala Cabang PT. Bank Aceh Syariah sudah baik meskipun terdapat beberapa kekurangan yang dianggap mampu memotivasi kepemimpinan berikutnya untuk lebih baik lagi sehingga peningkatan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Sosok pemimpin yang baik tentu akan mengetahui kebutuhan-kebutuhan karyawan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Untuk itu melalui penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan

⁹⁶ Alastair M. Morrison, *Hospitality & Travel Marketing*, (USA: Delmar Cengage Learning), 2010.

⁹⁷ Yuni Siswanti, “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi” (Tesis, Program Studi Magister Mnjajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, 2018), h.78.

evaluasi aktivitas kinerja pemimpin PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang dikemudian hari

4.7.4 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah bahwa latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 10,116 dengan F tabel sebesar 2,92 yang memiliki signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung > nilai F tabel dan nilai signifikansi perhitungan < (0,000 < 0,05) maka hipotesis keempat penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

Berdasarkan perhitungan, dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suttermeister yang mengatakan latar belakang pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai akan lebih baik dibandingkan kinerja karyawan yang tidak memiliki latar belakang yang sesuai dengan pekerjaannya.⁹⁸

Variabel motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Apabila motivasi

⁹⁸ Suttermeister, *People and Productivity*, (Toronto:MC.Graw Hill Book.co, 1999),h.98

karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Siswanti, dalam tesis nya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Modersi” kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Lampung. Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹⁹

Samahalnya dengan variabel kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kehadiran sosok pemimpin akan membawa tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sosok pemimpin akan memberikan efek yang baik terhadap kinerja karyawan karena sistem atau prosedur yang digunakan sudah berjalan yaitu dengan adanya sistem atau prosedur kerja yang sudah berjalan ternyata membuat karyawan merasa bisa bekerja dengan pengaruh kuat pemimpinnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁰

⁹⁹ Yuni Siswanti, “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi” (Tesis, Program Studi Magister Mnajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, 2018), h.78.

¹⁰⁰ Raden Yohanes Luhur, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk” dalam Jurnal OE , VI(3): 327-344, November 2014, h.327

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan asumsi bahwa semua variabel lain diluar model dikendalikan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 2,463 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikasi 5% (0,05), dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan > 0,05 (0,20 < 0,05).
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 3,883 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikasi 5%, dapat diartikan bahwa nilai t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan < 0,05 (0,001 < 0,05).
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 4,332 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikasi 5%, dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan < 0,05 (0,000 < 0,05).
4. Latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung

sebesar 10,116 dengan F tabel sebesar 2,92 yang memiliki signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung > nilai F tabel dan nilai signifikansi perhitungan < ($0,000 < 0,05$).

5. Berdasarkan pengujian determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,753 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sebesar 75,3% oleh variabel latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan sedangkan sisanya ($100\% - 75,3\% = 22,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memiliki mendukung profesi karyawan, melalui peningkatan keahlian/pengetahuan serta keterampilan melalui pelatihan kerja.
2. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan diterapkan dalam sistem reward and punishment sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
3. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang perlu menerapkan budaya saling memotivasi antar rekan kerja dan diiringi dengan penciptaan suasana kerja agar tercapai kepuasan kerja yang diharapkan masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Dimas, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwonkota Surakarta*, Skripsi, UNM Surakarta
- Ahmad Ibrahim, Abu Sinn, 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Anoraga, Pandji, 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bank Aceh, www.bankaceh.co.id. Diunduh Pada Tanggal 06 April 2020
- BI (Bank Indonesia), <https://www.bi.go.id>. Diunduh Tanggal 06 April 2020
- Devi, Yuni Anjelia Hutabarat, 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. A*. Skripsi, IPB
- Dian, Fadillah, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Medan*". Skripsi, UINSU
- Dian, Muzerika, 2017. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho* . Skripsi, UIN Ar-Raniry
- Ed, Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gibson, 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga
- Gusli, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*, Skripsi, UIN Alauiddin Makassar, (2016)
- Gomez, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, Tani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hanum, 2011. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa* dalam Jurnal Seminar Hasil-hasil Penelitian. Semarang: Universitas Semarang

- Harsuko, 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Malang: UB Press
- Indah, Anis, 2017. Skripsi. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Indah, Dahlia Yuanda, 2013. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor, Program Sarjana Ahli Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Bogor: Repository IPB
- Kadek Yogi, 2015. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja* (Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) 5 (1)
- Kasmir, 2012. *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Legino, 2011 *Menjawab Tantangan Reformasi Birokrasi: Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Lateral*, Jakarta: Indoesia Press
- Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama
- Muhadi , Zainuddin dan Abd. Mustaqim, 2005. *Studi Kepemimpinan Islam. Telaah Normatif dan Historis*, Semarang: Putra Mediatama press
- Nila, Vernia, 2010. *Analisis faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Setelah Mengikuti Pendidikan Lanjut (Studi Kasus Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Skripsi, IPB*
- OJK (Otoritas Jasa Keuangan), <https://www.ojk.go.id>. Diunduh Tanggal 06 April 2020
- Riduwan, 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta
- Rio Tanjung, 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Plaza Hotel Medan*, Medan: TP redaksi
- Rivai, dkk, 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Grasindo

- Sinambela, 2009. *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Triatna, Rendra Putera, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Cabang Bogor*, Skripsi, IPB
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003
- Uno, Hamzah, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyu, Yulianto, 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sukamandi)*, Thesis, IPB
- Wirawan, Fajar, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Warna Alam Indonesia)*, Skripsi, UNDIP
- Yukl, 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks
- Zainun, 2012. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG KUALASIMPANG

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban dengan tanda ceklikt (√) pada kolom yang tersedia dan dianggap paling sesuai

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
5. Terima kasih atas partisipasi Anda.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Responden
Usia : Tahun
Jenis Kelamin : (1) Pria, (2) Wanita
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja : Tahun

1. VARIABEL LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X1)

No	PERNYATAAN KOMPETENSI	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Jenjang Pendidikan					
1.	Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tamiang harus berlatar belakang pendidikan minimal SMA.					
	Spesifikasi/Jurusan Keilmuan					
2.	Pendidikan yang sudah saya capai, memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
3.	Pendidikan yang telah saya capai, dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan saya dalam bekerja.					
4.	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan karir yang lebih baik.					
5.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tamiang harus sesuai dengan bidang pekerjaan ini.					
6.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tamiang efektif dalam menunjang pekerjaan.					

2. VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	PERNYATAAN MOTIVASI	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Daya pendorong					
1.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
2.	Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberi motivasi kerja pegawai					
	Kemauan					
3.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4.	Saya menikmati persaingan dalam bekerja					
	Prestasi					
5.	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					
6.	Saya berkeinginan untuk berprestasi lebih tinggi lagi					
	Membentuk keahlian					
7.	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan					
8.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya					
	Tanggung jawab					
9.	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik					
10.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
	Kewajiban					
11.	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
12.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan.					

3. VARIABEL KEPEMIMPINAN (X3)

No	PERNYATAAN KEPEMIMPINAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Membina Kerjasama dan Hubungan yang Baik					
1.	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan.					
2.	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.					
	Kemampuan Mendelegasikan Tugas atau Wewenang					
3.	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.					
4.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan arahan, dan dorongan kepada bawahan dalam mengambil keputusan.					
	Kemampuan Efektivitas					
5.	Pimpinan mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan					
6.	Pimpinan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
7.	Pimpinan Hadir tepat waktu dan tidak terlambat					
	Kepemimpina yang Partisipatif					
8.	Pimpinan selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan					
9.	Pimpinan dapat menyelesaikan masalah secara tepat					
10.	Pimpinan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan					

4. VARIABEL KINERJA (Y1)

No	PERNYATAAN KINERJA	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik					
2.	Hasil pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
	Kuantitas					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan					
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
	Ketepatan waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
	Efektifitas biaya					
7.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.					
8.	Saya berinisiatif mencari solusi untuk pekerjaan yang saya anggap sulit.					
	Hubungan antar perorangan					
9.	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					
10.	Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing					

Terima kasih atas kerja sama Bapak/Ibu sekalian semoga kesuksesan selalu mengiringi langkah kita, Aamiin.

Lampiran 2 : Identitas Responden

No. Responden	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Latar Belakang Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)
1	Laki-laki	Strata-1	Ekonomi	21
2	Perempuan	Strata-1	Perbankan Syariah	20
3	Laki-laki	Strata-1	Ekonomi	23
4	Perempuan	Strata-1	Agribisnis	16
5	Laki-laki	Strata-1	Hukum	10
6	Laki-laki	SMA	IPS	14
7	Perempuan	D3/Diploma	Administrasi	14
8	Laki-laki	SMA	IPA	13
9	Perempuan	D3/Diploma	Administrasi	10
10	Perempuan	D3/Diploma	Akutansi	12
11	Laki-laki	SMA	IPA	11
12	Laki-laki	SMA	IPS	10
13	Laki-laki	Strata-1	Ekonomi	7
14	Perempuan	Strata-1	Perbankan Syariah	6
15	Laki-laki	D3/Diploma	Administrasi	6
16	Laki-laki	D3/Diploma	Administrasi	8
17	Laki-laki	Strata-1	Hukum	5
18	Laki-laki	SMA	IPS	5
19	Perempuan	Strata-1	Perbankan Syariah	4
20	Laki-laki	Strata-1	Ekonomi	3
21	Perempuan	D3/Diploma	Akutansi	1
22	Laki-laki	SMA	IPA	2
23	Laki-laki	SMA	IPS	3
24	Laki-laki	SMA	IPS	4
25	Perempuan	D3/Diploma	Adminitrasi	4
26	Laki-laki	SMA	IPA	3
27	Laki-laki	Strata-1	Ekonomi	3
28	Laki-laki	SMA 1	IPS	3
29	Perempuan	Strata-1	Akutansi	4
30	Laki-laki	SMA	IPS	4
31	Laki-laki	SMA	IPS	3
32	Perempuan	D3/Diploma	Adminitrasi	2
33	Laki-laki	SMA	IPA	1
34	Laki-laki	SMA	IPA	0,8

Lampiran 3. Tabulasi Data

No	Latar Belakang Pendidikan (X1)						Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	4	5	5	4	4	27
2	5	4	5	5	4	4	27
3	5	4	5	5	4	4	27
4	5	4	5	5	4	4	27
5	5	4	5	5	4	4	27
6	5	4	5	5	4	4	27
7	5	4	5	5	4	4	27
8	5	4	5	5	4	4	27
9	5	4	5	5	4	4	27
10	5	4	5	5	4	4	27
11	4	4	3	4	4	3	22
12	4	4	3	4	4	3	22
13	4	4	3	4	4	3	22
14	4	4	3	4	3	3	21
15	4	4	3	4	3	3	21
16	4	4	3	4	3	3	21
17	4	4	3	4	3	3	21
18	4	4	3	4	3	3	21
19	4	4	3	4	3	3	21
20	4	4	3	4	3	3	21
21	4	3	3	4	3	3	20
22	4	3	3	4	3	3	20
23	4	3	4	5	2	4	22
24	4	3	3	4	3	3	20
25	4	3	3	4	3	3	20
26	4	3	3	4	3	3	20
27	4	3	3	4	3	3	20
28	4	3	3	4	3	3	20
29	4	3	3	4	3	3	20
30	4	3	3	4	3	3	20
31	4	3	3	4	3	3	20
32	4	3	3	4	3	3	20
33	3	3	3	4	3	3	19
34	3	3	3	4	3	3	19

No	Motivasi (X2)												Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	51
2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	51
3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	51
4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	49
5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	49
6	3	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	5	45
7	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	43
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	41
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	39
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	39
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
13	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	39
14	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	39
15	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	42
16	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	41
17	5	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	43
18	4	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	43
19	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	45
20	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	3	3	47
21	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	45
22	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	46
23	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	47
24	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	46
25	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	48
26	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	46
27	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	46
28	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	46

29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47

No	Kepemimpinan (X3)									Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X4.4	X5.5	X6.6	X7.7	X8.8	X9.9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
17	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
18	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
19	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
20	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41

28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No	Kinerja (Y)										Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	46
5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	44
6	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	44
7	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	40
8	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4	41
9	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	39
10	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	39
11	3	3	3	4	5	3	4	3	4	7	39
12	3	3	3	4	5	3	4	3	4	8	40
13	3	3	3	4	5	3	4	3	4	9	41
14	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	36
15	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	36
16	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	38
17	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	38
18	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	38
19	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	37
20	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	37
21	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
22	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38

28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38

Lampiran 4. Karakteristik Responden (Hasil SPSS)

1. Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	67,6	67,6	67,6
	Perempuan	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3/Diploma	8	23,5	23,5	23,5
	SMA	14	41,2	41,2	41,2
	Strata-1	12	35,3	35,3	35,3
	Total	34	100,0	100,0	100,0

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar_Belakang_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	4	11,8	11,8	11,8
	Adminitrasi	2	5,9	5,9	17,6
	Agribisnis	1	2,9	2,9	20,6
	Akutansi	3	8,8	8,8	29,4
	Ekonomi	5	14,7	14,7	44,1
	Hukum	2	5,9	5,9	50,0
	IPA	6	17,6	17,6	67,6
	IPS	8	23,5	23,5	91,2
	Perbankan Syariah	2	5,9	5,9	97,1
	Perbankan Syariah	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

4. Masa Kerja

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,8	1	2,9	2,9	2,9
	1,0	2	5,9	5,9	8,8
	2,0	2	5,9	5,9	14,7
	3,0	6	17,6	17,6	32,4
	4,0	5	14,7	14,7	47,1
	5,0	2	5,9	5,9	52,9
	6,0	2	5,9	5,9	58,8
	7,0	1	2,9	2,9	61,8
	8,0	1	2,9	2,9	64,7
	10,0	3	8,8	8,8	73,5
	11,0	1	2,9	2,9	76,5
	12,0	1	2,9	2,9	79,4
	13,0	1	2,9	2,9	82,4
	14,0	2	5,9	5,9	88,2
	16,0	1	2,9	2,9	91,2
	20,0	1	2,9	2,9	94,1
	21,0	1	2,9	2,9	97,1
	23,0	1	2,9	2,9	100,0
Total		34	100,0	100,0	

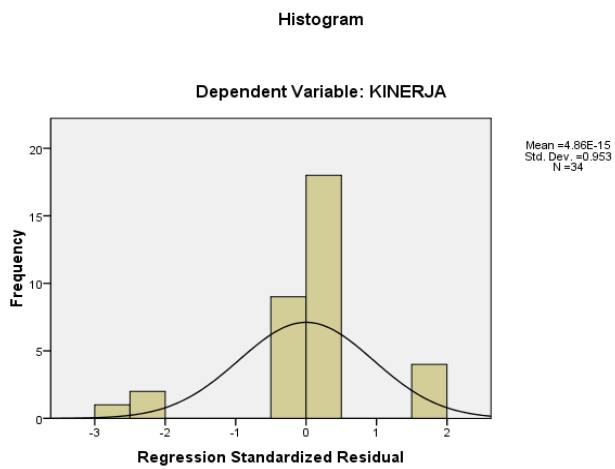
Lampiran 5: Analisis Data

a. Uji Normalitas

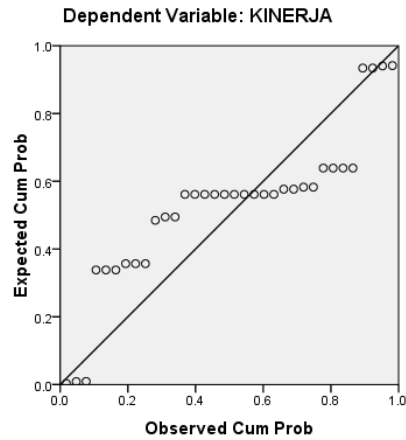
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	44.2352941
	Std. Deviation	4.18369100
Most Extreme Differences	Absolute	.206
	Positive	.179
	Negative	-.206
Kolmogorov-Smirnov Z		1.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113

a. Test distribution is normal



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,397	13,922		2,183	,037		
	Latar_Belakang_Pendidikan (X1)	1,015	,412	,696	2,463	,020	,208	4,811
	Motivasi (X2)	,744	,192	,649	3,883	,001	,593	1,687
	Kepemimpinan (X3)	1,366	,315	1,301	4,332	,000	,184	5,445
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)								

c. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Latar_belakang_pendidikan	Between Groups	(Combined)	338,963	4	84,741	7,538	,000
		Linearity	104,364	1	104,364	9,284	,005
		Deviation from	234,599	3	78,200	6,956	,001

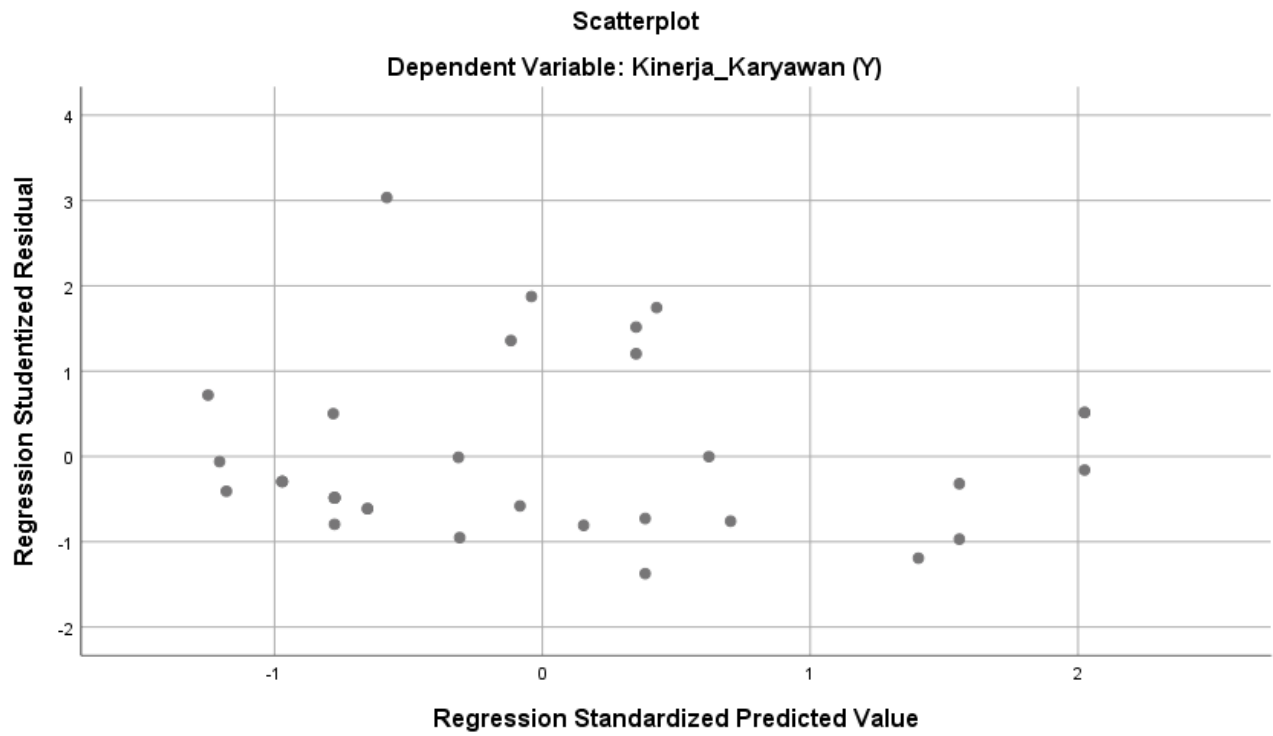
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Within Groups			526,007	29	18,138		
Total			664,971	33			
Kinerja_Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	477,840	10	47,784	5,873	,000
		Linearity	24,889	1	24,889	3,059	,001
		Deviation from Linearity	452,951	9	50,328	6,186	,094
	Within Groups		187,131	23	8,136		
	Total		664,971	33			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	510,642	6	85,107	14,890	,000
		Linearity	167,375	1	167,375	29,283	,000
		Deviation from Linearity	343,267	5	68,653	12,011	,070
	Within Groups		154,329	27	5,716		
	Total		664,971	33			

d. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6: Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,397	13,922		2,183	,037
	Latar_belakang_pendidikan	1,015	,412	,696	2,463	,020
	Motivasi	,744	,192	,649	3,883	,001
	Kepemimpinan	1,366	,315	1,301	4,332	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,396	3	111,465	10,116	,000 ^b
	Residual	330,575	30	11,019		
	Total	664,971	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Latar_belakang_pendidikan

c. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,753	3,320

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Latar_belakang_pendidikan

DOKUMENTASI

