

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN KOMITMEN
PEGAWAI BANK BTPN SYARIAH CABANG MATARAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

***THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE
COMMITMENTS BTPN SYARIAH BRANCH MATARAM
ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam
memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



Oleh:

Nurul Ulva
NIM. 21412A0076

**KONSENTRASI PERBANKAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN KOMITMEN
PEGAWAI BANK BTPN SYARIAH CABANG MATARAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh :

NURUL ULVA
NIM. 21412A0076

Skripsi ini saya susun dalam rangka memenuhi dan melengkapi persyaratan untuk meraih gelar sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

Telah mendapat persetujuan pada tanggal, Agustus 2020

Menyetujui :

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II

Dr. H. Ibrahim Abdullah, M.M
NIDN. 0830125501

Ibrahim H. Abdullah, S.E., M.M
0830125501

Sulhan Hadi, S.E., M.M
NIDN. 0813038202

Sulhan Hadi, S.E., M.M
NIDN. 081302820281

Menyetujui:

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
KETUA

Lulu Hendra Maniza, S.Sos, MM.
NIDN. 0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN KOMITMEN
PEGAWAI BANK BTPN SYARIAH CABANG MATARAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Oleh :
NURUL ULVA
NIM : 21412A0076

Telah diuji oleh tim penguji pada tanggal berikut :

Mataram, 18 Agustus 2020

Dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana
(S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

Universitas Tim Penguji :

1. **Dr. H. Ibrahim Abdullah, M.M** Tim Penguji (PU) (.....)
NIDN : 0830125501
2. **Sulhan Hadi, S.E., M.M** (PP) (.....)
NIDN : 0813038202
3. **Drs. Amil, MM** (PN) (.....)
NIDN : 0831126204

Mengetahui
Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik
Universitas muhammadiyah mataram
Dekan.

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.
NIDN.0806066801

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Ulva

Nim : 21412A0076

Jenjang : S-1 (Strata 1)

Prodi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Judul Skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Dan Komitmen Pegawai Bank BTPN Syariah Cabang Mataram Terhadap Kinerja Karyawan”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Dan Komitmen Pegawai Bank BTPN Syariah Cabang Mataram Terhadap Kinerja Karyawan” benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan penguji, bukan merupakan hasil pemikiran orang lain. Jika dikemudian hari terbukti merupakan tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Mataram, Agustus 2020




Nurul Ulva



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURUL ULVA
NIM : 21412A0076
Tempat/Tgl Lahir : Boal, 06 Juli 1996
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : FISIPOL
No. Hp/Email : 087957231407 / nurululfa567@gmail.com
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Komitmen Pegawai Bank KSPN Syiah Cabang Mataram Terhadap Kinerja Karyawan

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

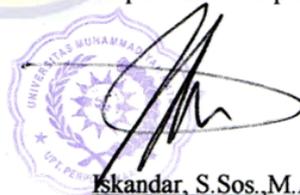
Dibuat di : Mataram
Pada tanggal : 18 September 2020

Penulis



NURUL ULVA
NIM 21412A0076

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

RIWAYAT HIDUP



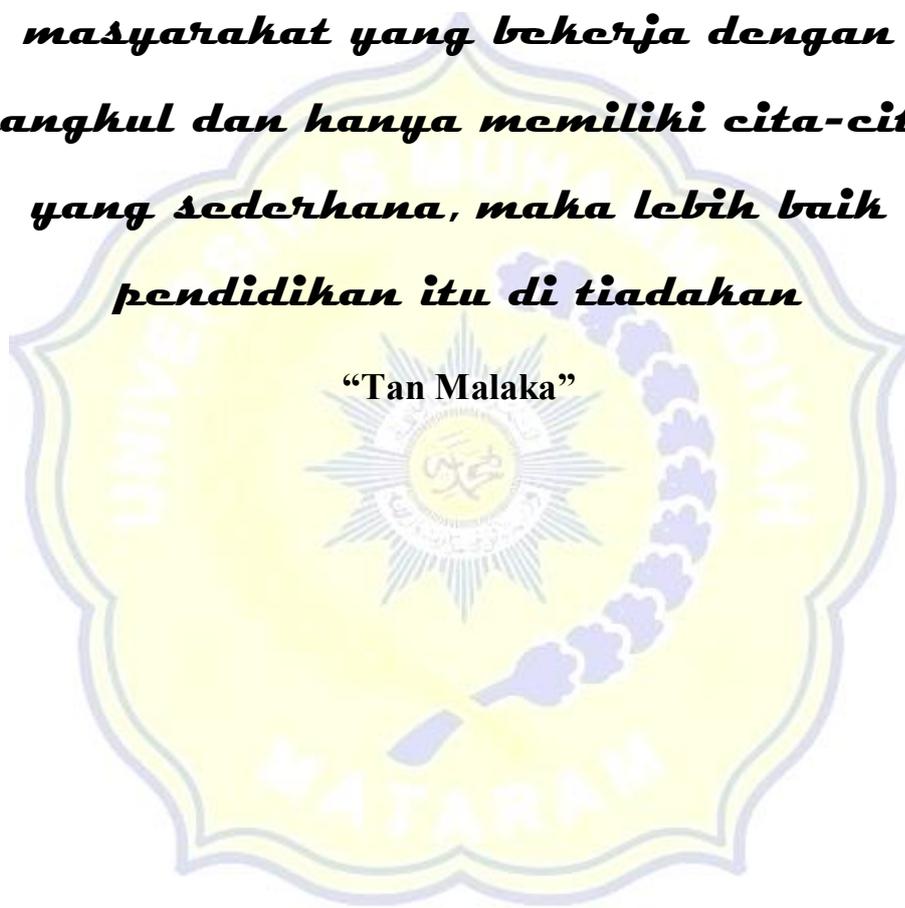
Penulis berasal dari Dusun Sejari Desa Plampang Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa dan lahir di Boal pada tanggal 06 Juli 1996, yang merupakan Anak pertama dari Tiga bersaudara dan Anak pertama dari pasangan Bapak Abdullah dan Ibu Rusmida.

Penulis menempuh Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Boal pada Tahun 2003 dan Lulus Pada Tahun 2008. Penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Plampang dan lulus Tahun 2011, kemudian menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Plampang dan lulus tahun 2014. Pada tahun 2014, penulis melanjutkan ke Perguruan Tinggi Swasta dan terdaftar sebagai Mahasiswa Strata 1 (S1) Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

MOTTO

Bila kaum muda yang telah belajar di sekolah dan menganggap dirinya terlalu tinggi dan pintar untuk melebur dengan masyarakat yang bekerja dengan cangkul dan hanya memiliki cita-cita yang sederhana, maka lebih baik pendidikan itu di tiadakan

“Tan Malaka”



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim sebagai awal setiap memulai pekerjaanku. Sembah sujud serta puji dan syukurku pada rahmat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kepada Ayahanda tercinta Abdullah B dan ibunda tercinta Rusmida yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan dukungan moril maupun materil tanpa lelah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai harapan.
2. Kepada adikku tercinta, Nanila Ramdani dan Muhammad Jan yang selalu memberikan semangat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada sepupuku tercinta, Rina Puspitasari terima kasih telah mendukung saya secara moril maupun materil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada keluarga tercinta, terima kasih telah memberikan do'a dan semangat, semoga kita semua menjadi orang berguna.
5. Kepada teman-teman, Farid Alfarizy, Mulyawan, Muhammad Hidayat terima kasih kalian selalu memberikan do'a, dukungan serta motivasi yang tiada hentinya. Terima kasih sudah menerima ku menjadi sahabat.
6. Kepada teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis
7. Kepada seluruh sahabat satu almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram.

KATA PENGANTAR

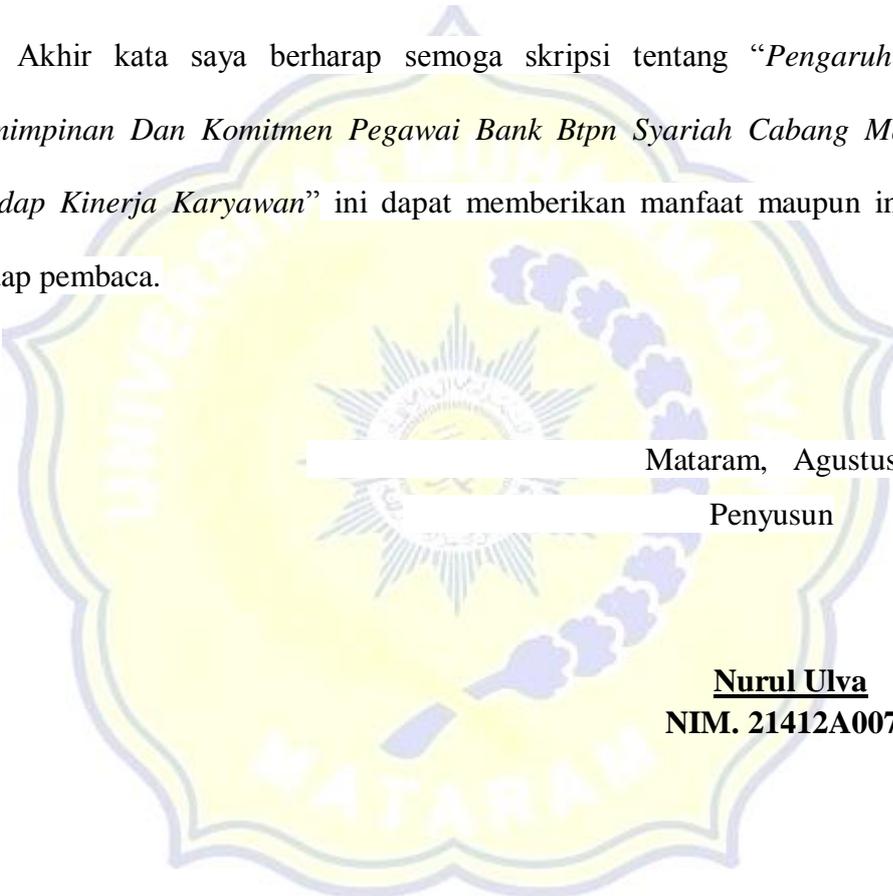
Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komitmen Pegawai Bank BTPN Syariah Cabang Mataram Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Pada kesempatan ini dengan ketulusan hati yang paling dalam mengucapkan terimah kasih yang begitu besar kepada:

1. Bapak Dr. H.Arsyad Abd. Gani, M.Pd Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H.Muhamamd Ali., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, MM Selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Dr. H. Ibrahim H. Abdullah,SE., MM Selaku Dosen Pembimbing 1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Sulhan Hadi, SE.,MM Selaku Dosen Pembimbing 2 Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
6. Orang Tua Tercinta, yang selalu memberikan doa, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

7. Kepada semua pihak yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar dapat memiliki manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi ini.

Akhir kata saya berharap semoga skripsi tentang “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Pegawai Bank Btpn Syariah Cabang Mataram Terhadap Kinerja Karyawan*” ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi terhadap pembaca.



Mataram, Agustus 2020

Penyusun

Nurul Ulva
NIM. 21412A0076

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMITMEN
PEGAWAI BANK BTPN SYARIAH CABANG MATARAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Nurul Ulva¹, Dr. H. Ibrahim H. Abdullah, SE., MM², Sulhan Hadi, SE., MM³
Mahasiswa¹, Pembimbing Utama², Pembimbing Pendamping³
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram dan untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai manakah yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel 50 karyawan Bank BTPN Syariah Cabang Mataram. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesa yaitu Uji parsial (Uji t), uji secara serentak, (Uji F) dan koefisien determinasi berganda (R²).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji secara parsial (uji t) diperoleh hasil 1,902 dan 4,684 > 1,679 ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Mataram dan hasil uji secara simultan (uji f) $F_{hitung} = 15,104 > F_{tabel}$ sebesar 2,58, ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Mataram.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai, Kinerja karyawan

**THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND
EMPLOYEE COMMITMENTS TOWARDS THE EMPLOYEE
PERFORMANCE AT BANK BTPN SYARIAH BRANCH OF MATARAM**

*Nurul Ulva¹, Dr. H. Ibrahim H. Abdullah, SE., MM², Sulhan Hadi, SE., MM³
Student¹, Main Advisor², Co-Advisor³
Program Study of Business Administration, Faculty of Social and Political
Sciences
Universitas Muhammadiyah Mataram*

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of democratic leadership style and employee commitment towards the employee performance at Bank BTPN Syariah branch of Mataram. Besides, this study also aimed to determine which leadership style and employee commitment contributed the most on the employee performance at Bank BTPN Syariah Branch of Mataram. This is a quantitative research. There were totally 50 employees of Bank BTPN Syariah branch of Mataram who had participated as the sample of this study. The data collection techniques used were questionnaire, interview and documentation. The research instrument test used was validity and reliability test. The data analysis used was multiple linear regression analysis, while the hypothesis test was partial test (t test), simultaneous test, (F test) and multiple coefficient of determination (R²).

The results of this study indicated that the result of the partial test (t test) was 1.902 and 4.684 > 1.679. It showed that the variables of democratic leadership style and employee commitment contributed a partial effect towards the employees' performance at Bank BTPN Syariah branch of Mataram. Furthermore, the test resulted simultaneously (f test) $F_{count} = 15.104 > F_{table}$ of 2.58, this showed that the variable of leadership style and employee commitment simultaneously influenced the employee performance at Bank BTPN Syariah branch of Mataram.

Keywords: *Democratic leadership style and employee commitment, employee performance*

MENGESANKAN
GAMBAR FOTO COPY CERUM ASLIYA
An
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
Moh Farzi Bafadal, MPd

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
11.1 Latar Belakang	1
11.2 Rumusan Masalah	5
11.3 Tujuan Penelitian.....	5
11.4 Manfaat Penelitian.....	6
11.5 Sistematika penulisan	6
12	BAB
II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Teori Kepemimpinan	10
2.2.1 Tipologi Kepemimpinan	12
2.2.2 Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi	17
2.2.3 Teori Kepemimpinan Situasional	18
2.3 Gaya kepemimpinan	18
2.3.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	19
2.3.2 Organisasional	21
2.4 Komitmen	23
2.4.1 Macam-macam Komitmen	24
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	25
2.5 Kinerja Karyawan.....	25
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
2.5.2 Penilaian Kinerja.....	28
2.6 Kerangka Berfikir	30
2.7 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	34

3.3.1	Jenis Data	34
3.3.2	Sumber Data	34
3.4	Populasi dan Sampel	35
3.4.1	Populasi	35
3.4.2	Sampel	35
3.5	Metode Pengumpulan Data	36
3.6	Klasifikasi Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	37
3.6.1	Klasifikasi Variabel	37
3.6.2	Definisi Operasional Variabel	38
3.7	Pengukuran Variabel	38
3.8	Uji Instrumen Penelitian	39
3.8.1	Uji Validitas	39
3.8.2	Uji Reliabilitas	40
3.9	Analisis data	40
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.9.2	Uji Hipotesis	40
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.1.1	Sejarah berdirinya BTPN Syariah	43
4.1.2	Visi dan Misi	45
4.1.3	Struktur Organisasi BTPN Syariah	45
4.2	Gambaran Umum Responden	47
4.2.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	47
4.2.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.3	Distribusi Jawaban Responden	48
4.3.1	Variabel Independen	48
4.3.2	Variabel Dependen	50
4.4	Uji Instrumen Penelitian	51
4.4.1	Hasil Uji Validitas	51
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	52
4.5	Analisis Data	53
4.6.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.6.2	Hasil Uji Hipotesis	54
4.7	Pembahasan	57
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	61

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

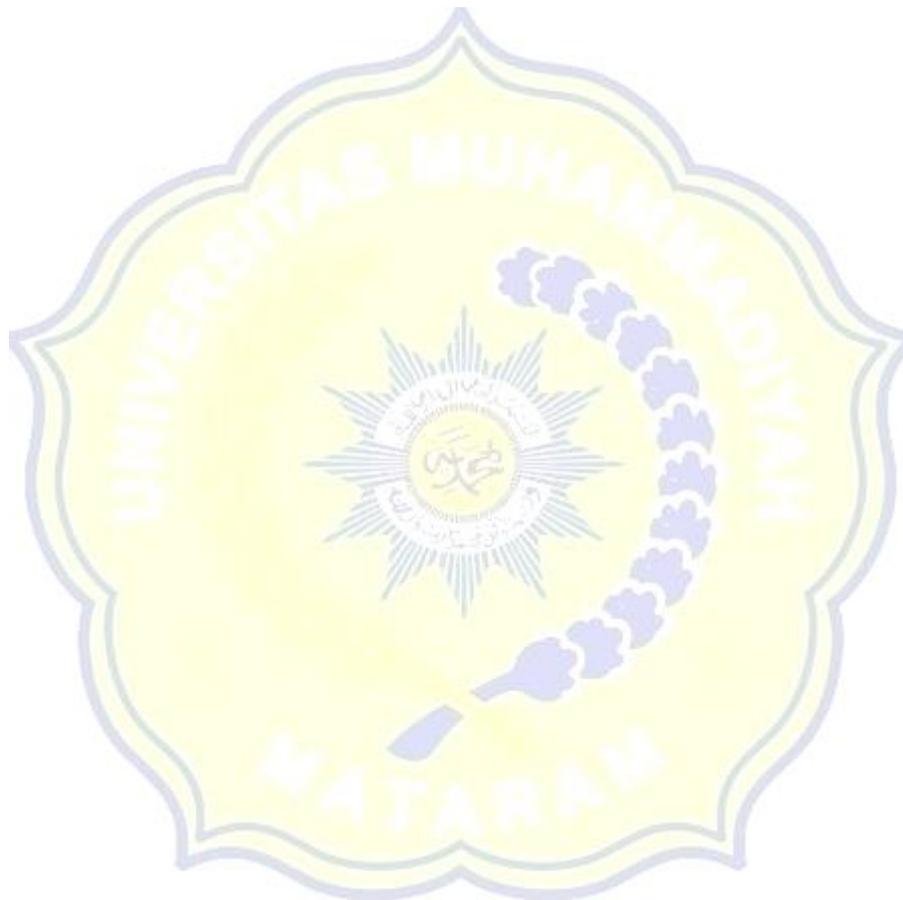
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	37
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Umur	47
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden terhadap Item-item Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden terhadap Item-item Pernyataan Variabel Komitmen Pegawai.....	49
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden terhadap Item-item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Persial (Uji t).....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	56
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Pendapat Tahun 2017 s/d 2017.....	4
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Bank BTPN Syariah Mataram.....	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Martoyo (2007: 113). “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”.

Memngkatan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan pemimpin, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh karyawan. Alberto et al., menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja (Sri Tnsnaningsih, 2007:5).

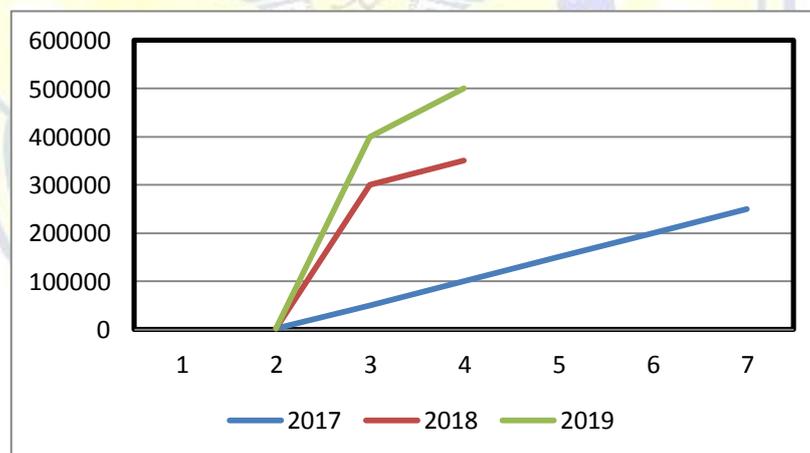
Peningkatan komitmen kerja karyawan pada suatu perusahaan tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja yang baik bisa dipastikan juga berhubungan dengan komitmen organisasi pada masing-masing individu atau karyawan. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan dan rasa memiliki oleh seseorang atau individu terhadap organisasi. Blau dan Boal (1987) mengartikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dan karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan memiliki komitmen yang sangat baik terhadap organisasi ataupun perusahaan, maka akan sangat berpengaruh terhadap kerja individu atau karyawan yang sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Asnyati, 2013:89).

BTPN Syariah adalah anak perusahaan BTPN, dengan kepemilikan saham 70% dan merupakan bank syariah ke 12 di Indonesia. Bank beroperasi berdasarkan prinsip inklusi keuangan dengan menyediakan produk dan jasa keuangan kepada masyarakat terpencil yang belum terjangkau serta segmen masyarakat pra sejahtera. Selain menyediakan akses layanan keuangan kepada masyarakat tersebut, BTPN Syariah juga menyediakan pelatihan keuangan sederhana untuk membantu mata pencaharian nasabahnya agar dapat terus berlanjut serta membina masyarakat yang lebih sehat melalui program Dayanya.

Bank BTPN Syariah Cabang Matarm memiliki petugas yang berfungsi sebagai armada antar jemput setoran dan penarikan tabungan atau deposito

termasuk setoran angsuran pembiayaan. Pelayanan ini sangat relevan dengan kebutuhan masyarakat UMK yang cenderung tidak bisa memnggalkan usaha kesehariannya dipasar, toko atau rumah. Bank BTPN Syariah tersebut terus menunjukkan pertumbuhan yang menggembirakan ini didorong oleh kebutuhan modal usaha masyarakat terus meningkat selama tahun 2019, mampu menaikkan angka penghimpunan dana dari masyarakat sebesar 40%. Keberhasilan Bank BTPN Syariah Cabang Mataram dapat dipastikan tidak luput dari gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi, karena kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Berikut ini grafik perkembangan pendapat Bank BTPN Syariah Cabang Matarm dari tahun 2017 sampai dengan 2017.

Grafik 1.1 Grafik Perkembangan Pendapat Bank BTPN Syariah Cabang Mataram Tahun 2017 s/d 2017



Sumber: Dokumentasi Bank BTPN Syariah Cabang Mataram

Berdasarkan grafik diatas, memperlihatkan bahwa perkembangan pendapat yang diperoleh oleh Bank BTPN Syariah Cabang Mataram pada tahun 2017 sampai dengan 2019 mengalami peningkatan terus menerus. Terjadi peningkatan pendapatan secara mengejutkan pada tahun 2017, disusul

dengan kenaikan yang signifikan pada tahun 2018 sampai dengan 2019.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN PEGAWAI BANK BTPN SYARIAH CABANG MATARAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram?
2. Apakah komitmen pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram?
3. Manakah diantara gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram!
2. Mengetahui komitmen pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram!
3. Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram!

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan baik dari segi teoritis maupun praktis sebagai berikut;

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ide pemikiran yang bermanfaat dalam memahami tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai Bank BTPN Syariah Cabang Mataram terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk merampungkan studi pada program Studi Administrasi Bisnis dalam meraih gelar sarjana (S-1) fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Dengan gelar S.AB.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan tambahan, memperdalam pemahaman serta memberi pengetahuan di dalam mencari tahu keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap kinerja karyawan.

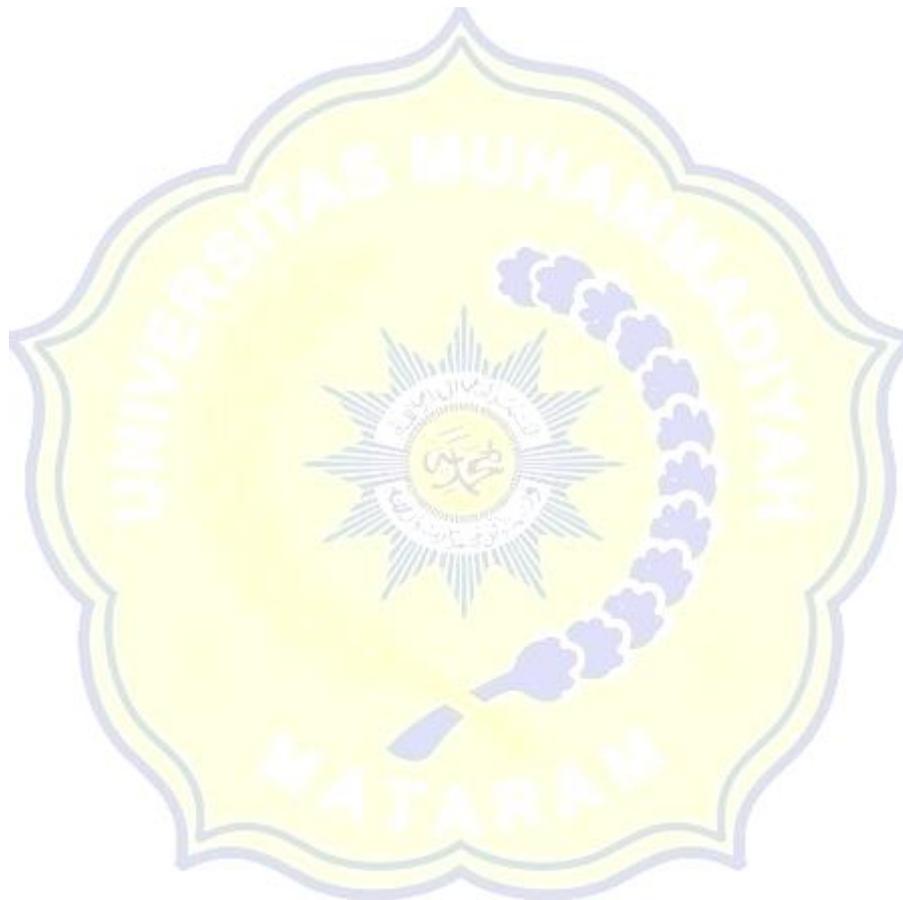
1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa saran kepada pihak Bank BTPN Syariah Cabang Mataram untuk menyempurnakan gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

Sebagai sarana pengembangan wawasan serta sarana untuk memperoleh pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah, juga sebagai sarana penerapan pengetahuan yang telah diperoleh



BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

NO	PENULIS	JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN	HASIL PENELITIAN
1	Ika Ainun Rizqiyah (2003)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan (studi kasus PT. Temprina Media Grafik Surabaya)	Ruang lingkup tempat penelitian	Sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kerja karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari variable gaya direktif, gaya partisipasif dan gaya orentasi pertasi secara simultan dan persial terhadap motivasi kerja karyawan.
2	Reni (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD Surya Phone di Samarindah	Ruang lingkup tempat penelitian	Sama-sama membahas tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap kerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Surya Phone ditunjukan dari nilai rekresi linter sederhana sebesar 0727. Dengan nilai kofesien kolerasi (R) sebesar 0,828 dengan kategori yang memiliki hubungan yang kuat antara

Tabel 2.1. Lanjutan

					kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 68,5% yang artinya variable.
3	Elzi Saiyid	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (Studi kasus pada karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia)	Ruang lingkup tempat penelitian	Sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga menghasilkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variable bebas terhadap variable tetap yang di buktikan dengan untuk variable gaya kepemimpinan direktif bahwa pengaruh signifikansi terhadap variable motivasi kerja karyawan.

2.2 Teori Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga teori kepemimpinan sebagai berikut:

1. Teori Genetis (Keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa "*leader are born and not made*" (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitis.

2. Teori Sosial

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "*leader are made and not born*" (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis

Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Selain teori-teori dan pendapat-pendapat yang menyatakan tentang timbulnya gaya kepemimpinan tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengajukan proposisi bahwa gaya kepemimpinan (k) merupakan suatu fungsi dari pemimpin (p), bawahan (b) dan situasi tertentu (s), yang dapat dinotasikan sebagai: $k = f(p, b, s)$. Menurut Hersey dan Blanchard, pemimpin (p) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pemimpin mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pemimpin mempunyai keterampilan yang berbeda,

seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.

Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Adapun situasi (s) menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pemimpin berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pemimpin pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pemimpin, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan itu sendiri.

2.2.1 Tipologi Kepemimpinan

Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan; di antaranya adalah sebagian berikut (Siagian, 1997).

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi;
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- c. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
- d. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya;
- e. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan;
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya;
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya;

f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*);
- b. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan;
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif;
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;
- e. Sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Karismatik

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan

kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

5. Tipe Demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia;
- b. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya;
- c. Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya;
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan;
- e. Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain;
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya;

g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah hal yang mudah. Namun, karena pemimpin yang demikian adalah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.

Ishak Arep, Hendri Tanjung, (2003:33) mengemukakan empat (4) gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain :

1. *Democratic leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
2. *Directorial / Authocratic Leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut untuk kepentingan pribadi dan golongannya dengan kesediaan menerima segala resiko apapun.
3. *Paternalitic Ledership*, yakni bentuk gaya kepemimpinan pertama (*democratic*) dan kedua (*dictorial*) diatas, yang dapat diibaratkan dengan sistem diktator yang berselimitkan demokratis.
4. *Free Rein Ledership*, yakni gaya kempimimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan pengoprasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:173) seorang pemimpin harus memiliki sifat *perceptive* artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu ia harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Ia harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Maka dari itu dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya

2.2.2 Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi

Dalam organisasi, pemimpin dan efektifitas kepemimpinan itu sangat penting. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Mohyi 2005:162):

- a. Sebagai pengatur, pengarah organisasi untuk mencapai tujuan
- b. Penanggung jawab dan pembuat kebijakan-kebijakan organisasi
- c. Pemersatu dan memotivasi para bawahannya dalam melaksanakan aktivitas organisasi
- d. Pelapor dalam menjalankan aktivitas manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pengolahan sumber daya yang ada
- e. Sebagai pelopor memajukan organisasi

2.2.3 Teori Kepemimpinan Situasional

Kemampuan mengendalikan sumber daya manusia dan dana serta faktor lain untuk mencapai tujuan organisasi merupakan usaha yang harus dilakukan dalam setiap organisasi. Menurut Arifin Dkk (2003:125) fungsi tersebut adalah merupakan fungsi yang harus dilaksanakan atau merupakan beban dan pemimpin. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi adalah merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap pemimpin.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

2.3.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka lahir lah sifat-sifat pimpinan dalam memimpin, sifat ini pada akhirnya secara psikologis akan berpengaruh terhadap “gaya” yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja yaitu dengan cara mengetahui dan mendiskripsikan karakteristik sifat pegawai apakah pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja atau apakah pegawai tersebut rajin dalam bekerja atau dengan kata lain tidak

bermalas-malasan. Karena pada dasarnya sifat pegawai itu ada 4 macam, ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja tapi malas bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja tetapi rajin bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja dan malas bekerja serta ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja dan rajin bekerja.

Blanchard K.H. (1996) membagi empat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya konsultatif

Gaya konsultasi dicirikan oleh adanya pemimpin yang membatasi peranannya dan menginstruksikan bawahan tentang apa, bagaimana, bilamana, di mana harus melakukan suatu tugas tertentu.

2. Gaya partisipatif

Gaya partisipasi dicirikan oleh adanya pemimpin dan bawahan yang saling tukar menukar ide dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah, dan yang dipimpin cukup mampu serta berpengetahuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada bawahan

3. Gaya delegatif

Gaya delegatif dicirikan oleh adanya pemimpin yang banyak melibatkan bawahan untuk melaksanakan tugas sendiri melalui pendelegasian dan supervisi yang bersifat umum.

4. Gaya instruktif.

Gaya instruktif diirikan pimpinan masih banyak memberikan pengarahan dan memberikan dukungan dalam keputusan melalui komunikasi dua arah.

Lebih lanjut berdasarkan pendapat Hasibuan (1996) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua aspek.

1. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan hasil kerja dengan ciri-ciri memberi *reward* atas prestasi kerja karyawan, kebijakan pimpinan yang berpihak, adanya evaluasi terhadap hasil kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan karyawan dengan ciri-ciri memiliki sikap empati kepada karyawan, pimpinan bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, pimpinan memperhatikan kegiatan karyawan, pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai, memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pemengambil keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, serta pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan.

2.3.2 Organisasional

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap

masyarakat. Organisasi sebagai sarana sosialisasi dan sebagai wadah yang dibuat untuk menampung aspirasi masyarakat serta untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi menurut Siagian (2008:6), mengemukakan :

“Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.”

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi menurut Manullang (2009:59) mengemukakan :

“Perkataan organisasi berasal dari istilah Yunani *organon* dan istilah Latin *organum* yang berarti alat, bagian, anggota, atau badan. Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama.”

Organisasi menurut Hasibuan (2007:5) mengemukakan, bahwa:

“Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.”

Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka

menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Bentuk Organisasi menurut Manullang (2009:61), yaitu :

1. Bentuk Organisasi Garis
Organisasi garis adalah bentuk organisasi yang tertua dan paling sederhana. Sering juga disebut organisasi militer karena digunakan pada zaman dahulu di kalangan militer.
2. Bentuk Organisasi Fungsional
Organisasi fungsional adalah organisasi di mana segelintir pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas sebab setiap atasan berwenang memberi komando kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut.
3. Bentuk Organisasi Garis dan Staf
Bentuk organisasi ini pada umumnya dianut oleh organisasi besar, daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beraneka ragam serta rumit, serta jumlah pegawainya banyak. Pada bentuk organisasi garis dan staf, terdapat satu atau lebih tenaga staf.
4. Bentuk Organisasi Staf dan Fungsional
Bentuk organisasi staf dan fungsional merupakan kombinasi dari bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi garis dan staf.

Organisasi baik itu organisasi formal maupun informal dalam melakukan segala aktivitasnya pastilah terdapat hubungan diantara orang-orang yang melaksanakan aktivitas tersebut. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan, maka akan semakin kompleks juga hubungan yang terjalin. Mengatasi masalah itu, maka dibuatlah struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antar kelompok/bagian.

2.4 Komitmen

Menurut Mowday (dalam Ali *et al*, 2011:268) mengemukakan komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi. Selain itu Henkin dan Marchiori (dalam Bushra *et al*, 2011:262)

mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perasaan karyawan yang memaksa mereka untuk menjadi bagian dari organisasi mereka dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standar etika di suatu organisasi.

Robbins (dalam Majorsy, 2007:64) menyatakan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu kondisi dimana loyalitas karyawan dibuktikan dengan berusaha tetap bertahan bersama organisasi yang di tempati dan memberikan usaha yang terbaik untuk mencapai tujuan dan nilai organisasi.

2.4.1 Macam-macam Komitmen

Allen dan Meyer (1990:3) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

1. Komitmen afektif

Dapat dijelaskan sebagai hubungan emosional karyawan untuk mengakui dan berasosiasi dalam organisasi. Sebagian besar penelitian tentang komitmen organisasi berfokus pada komitmen afektif (Brunetto dan Farr-Wharton dalam Ali *et al*, 2011:269).

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-

keuntungan lain, karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. Komitmen normatif

Perasaan karyawan untuk bertanggung jawab menjadi bagian dari organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers dalam Sopiah (2008:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling

lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherionto (2012: 69)

Menurut oxford dictionary, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Moeheriono (dalam Rosyida, 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang dituangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Ronnins. Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara *kemampuan dan ability* (A) *Motivasi atau Motivation* (M) dan *kesempatan atau opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Pabundu Tika, 2006: 121-122)

Yuwalliatin (dalam Mangkuenegara, 2010: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek diatas sejalan dengan MangKunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariato, 2012: 95)

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dankemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepda karyawan.

Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual.

Sebagian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dah berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk smua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kenerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kenerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan jinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini dimaksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi

pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya. (Siswanto, 2002: 231)

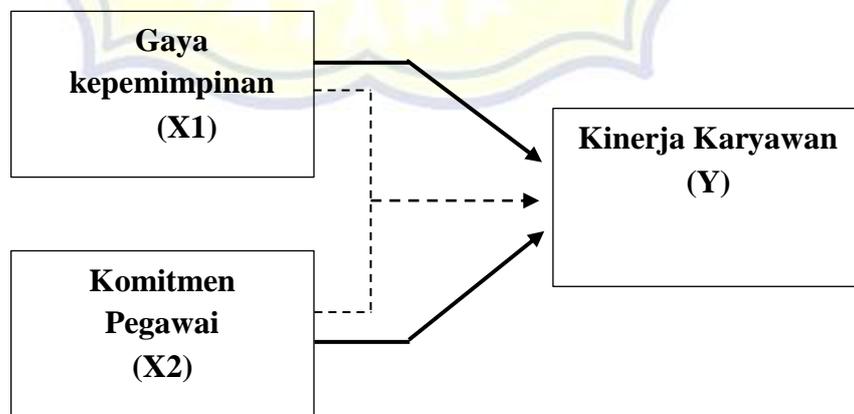
2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013:65), bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Serta menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Dari beberapa teori di atas maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dimana ditetapkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan komitmen karyawan sebagai variabel X terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai acuan dalam rumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka berpikir yang saling berhubungan satu dengan lainnya.

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Keterangan :

- > Berpengaruh Positif Secara Parsial
 -----> Berpengaruh Positif Secara Simultan

2.7 Hipotesis Penelitian

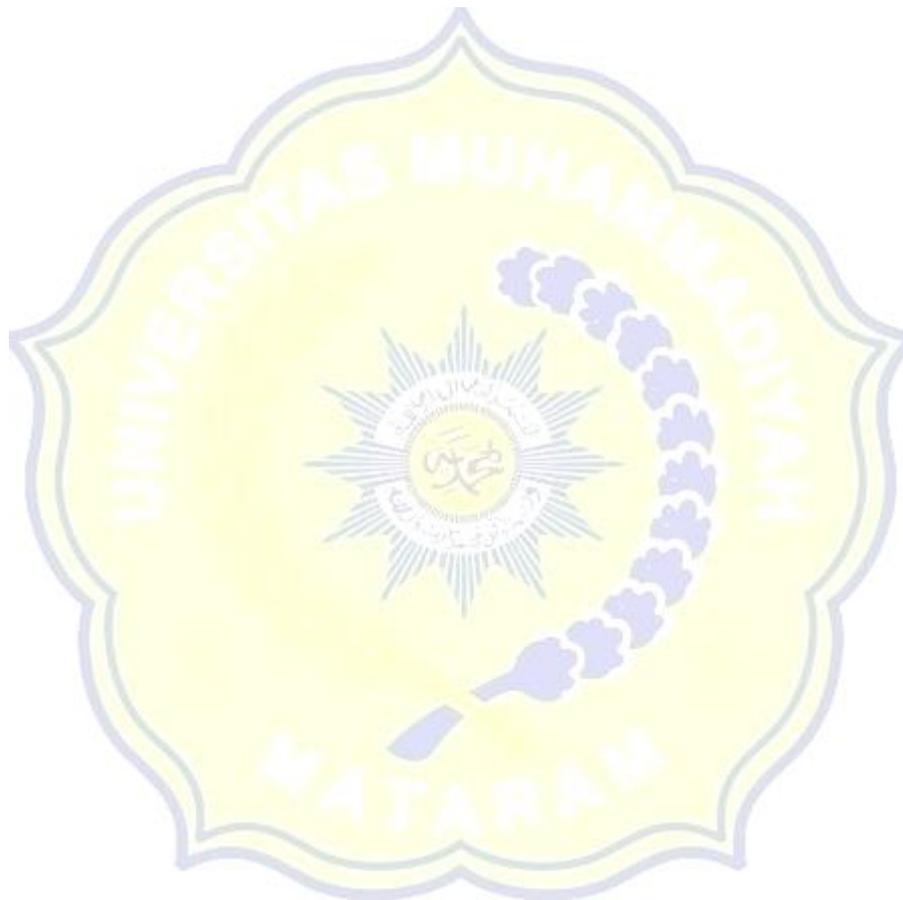
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2013:93).

Ada dua macam hipotesis yang dibuat suatu percobaan penelitian, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), adapun rumusan hipotesisnya yaitu:

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN Syariah Cabang Mataram
 H_a : terdapat pengaruh antara kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN Syariah Cabang Mataram
2. H_0 : tidak terdapat pengaruh komitmen pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN Syariah Cabang Mataram
 H_a : terdapat pengaruh komitmen pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN Syariah Cabang Mataram

3. Ho : tidak terdapat gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram

Ha : terdapat gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan saat penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian dengan data penelitiannya berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2013:7).

Sugiyono (2013:13), bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih independen tanpa membuat perbandingan atau hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Sehingga yang menjadi tujuan penelitian deskriptif ini adalah ingin menggambarkan keadaan, permasalahan, dan fakta-fakta yang ada dilapangan.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena pada penelitian ini data yang dikumpulkan berupa angka yang dijabarkan melalui instrumen penelitian untuk kemudian dianalisis sesuai dengan kriteria sehingga kemudian muncul hasil penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di bank BTPN Syariah Cabang Mataram yang beralamat di Jalan Catur Warga, Pejanggik, Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan instansi untuk

memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Pelaksanaan penelitian dari bulan Juli sampai selesai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para pegawai Bank BTPN Syariah Cabang Mataram berupa jawaban pertanyaan dalam kuesioner atau angket. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh lewat studi kepustakaan terhadap dokumen-dokumen ataupun situs-situs yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3.2 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013:225). Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui wawancara dan kuesioner kepada responden tentang permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh kedisiplinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Mataram.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang dikutip dari sumber lain dalam bentuk dokumen seperti literatur, brosur, dan karangan para ahli yang dianggap mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti serta diperoleh dari hasil proses belajar mengajar (Sugiyono, 2013: 225).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013:80).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BTPN Syariah Cabang Mataram berjumlah 200 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono dalam Sari, 2013:118). Sampel dalam penelitian ini diambil dari besar dan jumlah populasi yang memiliki kriteria atau karakteristik tertentu.

Pengambilan sampel pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur

atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono dalam Sari, 2013:118).

Penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu Sanusi (2011:95). Pada teknik ini, peneliti menentukan sendiri sampel yang akan diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi, sampel diambil tidak secara acak tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti dalam usaha mendapatkan responden yang benar-benar tepat untuk menjawab setiap pertanyaan pada kuesioner.

Hair et. Al (2006:112) menyarankan bahwa jumlah sampel penelitian minimal berjumlah lima kali variabel yang dianalisis atau indikator pertanyaan. Jumlah pertanyaan dari penelitian ini berjumlah 10, maka diperoleh hasil perhitungan sampel sebagai berikut:

Jumlah sampel: $5 \times 10 = 50$

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode pengumpulan data yang utama dalam sebuah penelitian Sekaran (2006:98), yaitu:

1. Kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan

alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarluaskan melalui email kepada responden.

2. Metode Dokumentasi, yaitu mencari data dan bahan-bahan yang berupa catatan buku, surat kabar, majalah atau bahan dokumentasi yang bersifat tertulis (Arikunto, 1998: 151).

3.6 Klasifikasi Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Independent (X) , variabel Independent adalah variabel bebas yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian yang menjadi variabel independent adalah gaya kepemimpinan (X1), dan komitmen pegawai (X2).
2. Variabel Dependent (Y) adalah variabel yang terikat (tidak bebas) yang dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja karyawan (Y)

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1.
Definisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan menerima tanggung jawab - Kemampuan persepsi - Kemampuan berkomunikasi - Kemampuan untuk menentukan prioritas - Kemampuan untuk bersikap objektif
Komitmen Pegawai (X2)	Komitmen pegawai adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan kuat tetap sebagai anggota - Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi - Persamaan nilai-nilai organisasi. - Persamaan tujuan organisasi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. - Perilaku kerja adalah tindakan atau sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. - Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Sumber: Singarimbun (2000:46)

3.7 Pengukuran Variabel

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013: 86). Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber. Sugiyono (2007, Hal 86)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013: 121).

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil *r*-hitung yang dibandingkan dengan *r*-tabel, *r*-tabel dapat diperoleh melalui *df* (*degree of freedom*) = *n*-2 (signifikan 5%, *n* = Jumlah sampel). Jika *r*-tabel < *r*-hitung maka dikatakan valid dan jika *r*-tabel lebih besar dari *r*-hitung maka dikatakan tidak valid (Patiyasaa, 2013:60-61).

Jadi jika disimpulkan bahwa instrumen atau alat ukur dapat digunakan dalam penelitian apabila setiap butir pertanyaan dinyatakan

valid yaitu dengan melihat pada butir-butir pertanyaan dengan ketentuan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama (Sugiyono, 2013:121). Alat ukur yang reliabel pasti terdiri item-item alat ukur yang valid sehingga setiap reliabel pasti valid namun setiap yang valid belum tentu reliabel (Pantiyasa, 2013: 65).

Uji validitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap keseluruhan. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel dan jika Cronbach's Alpha < 0,60 maka tidak reliabel (Pantiyasa, 2013:65).

3.9 Analisis data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013:275). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

a : Konstanta

b₁, b₂, : Koefisien regresi berganda

X1	: Kedisiplinan
X2	: Kompensasi
e	: Standar error

3.9.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan menurut tabel untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha=0.05$. penerima atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria (Ghazali, 2005:84)

1. Jika nilai t hitung pada *output SPSS* lebih kecil dari t tabel atau signifikan lebih besar dari 0.05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung pada *output SPSS* lebih besar dari t tabel atau signifikan lebih kecil sama dengan 0.05, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Serentak (Uji F)

Merupakan uji signifikansi perbedaan garis regresi yang sebenarnya (yang di hitung dari data yang diperoleh) dengan garis regresi teoritis (garis regresi yang benar-benar linier), yang didasari pendekatan analisis variansi.

Pengujian dengan menggunakan uji F ini juga dapat dikatakan sebagai uji perbedaan antara lebih dari dua buah rata-rata hitung, Algifari (1997).

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

Keterangan :

F =Nilai F_{hitung}

K =Banyaknya variable yang diamati

R^2 =Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel penelitian / jumlah responden

Kriteria pengujian Hipotesis Dengan tingkat keyakinan 90% dan $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $(n- 1-k)$ ($n-1$)

H_0 ditolak bila $F_{hitung} < F_{table}$

H_a ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinan berganda (R^2) digunakan untuk mengetahui secara serentak sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Adapun formulasi yang digunakan menurut Wirawan (2002: 299) dalam Sagita (2014:47) adalah:

$$R^2 = \frac{\beta_1 \Sigma X_1 + \beta_2 \Sigma X_2}{\Sigma Y^2}$$

Analisis ini akan dilakukan melalui bantuan program SPSS.