

**PENGARUH INSENTIF, EFIKASI DIRI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**(STUDI KASUS KARYAWAN PADA BPRS BAROKAH DANA
SEJAHTERA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA 1**

OLEH:

KARINI

NIM: 18108020077

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2022**

**PENGARUH INSENTIF, EFIKASI DIRI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**(STUDI KASUS KARYAWAN PADA BPRS BAROKAH DANA
SEJAHTERA YOGYAKARTA)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA 1**

OLEH:

KARINI

NIM. 18108020077

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.

NIP. 19880115 201903 1 004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2022**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-682/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH INSENTIF, EFIKASI DIRI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN PADA BPRS BAROKAH DANA SEJAHTERA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KARINI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020077
Telah diujikan pada : Kamis, 02 Juni 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 62a836d30ca2f



Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
SIGNED

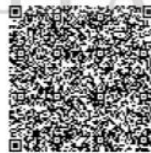
Valid ID: 62a85d551f62f



Penguji II

Rifaatul Indana, S.E.I.,M.E.
SIGNED

Valid ID: 62a832754edb4



Yogyakarta, 02 Juni 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62a96aab251de

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Karini
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara:

Nama : Karini

NIM : 18108020077

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Efikasi Diri, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Perbankan Syariah.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Mei 2022

Pembimbing



Mahfud Asyari, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karini
NIM : 18108020077
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Insentif, Efikasi Diri, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Yogyakarta, 20 Mei 2022

Penyusun,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KAHMAD
YOGYAKARTA



Karini
18108020077

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karini
NIM : 18108020077
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*non-ekclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Insentif, Efikasi Diri, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Mei 2022

Yang menyatakan



Karini
18108020077

HALAMAN MOTTO

قَالَ رَبِّ إِنِّي وَهَنَ الْعَظْمُ مِنِّي وَاسْتَعَلَ الرَّأْسُ شَيْبًا وَلَمْ أَكُنْ بِدُعَائِكَ رَبِّ شَقِيًّا

Dia (Zakaria) berkata, “Ya Tuhanku, sungguh tulangku telah lemah dan kepalaku telah dipenuhi uban, dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa kepadamu, Ya Tuhanku”

(QS. Maryam [19] ayat 4)

“Semesta, apa yang selaras bagimu pastilah selaras bagiku. Apa yang baik menurut waktumu tidak akan cepat atau terlambat bagiku”

(Marcus Aurelius)

“Yakinlah ada sesuatu yang menantimu setelah banyak kesabaran (yang kau jalani) yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit”

(Ali bin Abi Thalib)

“Hakikat hidup bukanlah apa yang kita ketahui, bukan buku-buku yang kita baca atau kalimat-kalimat yang kita pidatikan, melainkan apa yang kita kerjakan, apa yang paling mengakar di hati, jiwa, dan inti kehidupan”

(Emha Ainun Najib)

يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ

أَرْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكَ رَاضِيَةً مُّرْضِيَةً

“Wahai jiwa yang tenang! Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang ridho dan diridhoi-Nya”

(QS Al-Fajr [89] ayat 27-28)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ungkapan terima kasih dan rasa syukur yang mendalam, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua dan keluarga tercinta atas ketulusan doa, dukungan dan motivasi baik secara moril maupun materiil, serta semangat yang tiada henti.
2. Segenap sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas bimbingan dan pembelajarannya selama kuliah dan proses penyelesaian skripsi. Semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan dalam setiap urusan.
3. Teman-teman penulis atas dorongan semangat, waktu untuk bertukar cerita, dan doa yang senantiasa terpanjat.
4. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih.



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Sā'	ṣ	es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	Sh	es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍād	Dh	de (dengan titik dibawah)
ط	Ṭā'	Th	te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓā'	Zh	zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik diatas
غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ه	Hā'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

C. Konsonan Tunggal

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	'illah
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U

فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Ḍukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yaḏhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>

كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
ييم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penjelasannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Efikasi Diri, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta)”**. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah atau zaman kebodohan ke zaman yang penuh dengan cahaya keilmuan.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dari segi penulisan, penyusunan, maupun pembahasan, itu semata-mata karena keterbatasan penulis. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil, maupun spiritual sehingga penyusunan laporan ini dapat terselesaikan. Untuk itu, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan, bimbingan, dan semangat kepada penulis selama menempuh pendidikan.

5. Mahfud Asyari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan semangat dengan penuh kesabaran dari awal hingga tahapan akhir skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan memberikan ilmu dengan penuh keikhlasan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera yang memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi.
9. Orang tua, kakak, dan keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan pengorbanan yang besar. Semoga senantiasa diberikan kesehatan dan keberkahan dari Allah SWT.
10. Kepada sahabat, teman, dan orang-orang yang senantiasa mendukung penulis dan memberikan motivasi, nasehat, serta doa yang tiada henti.

Yogyakarta, 20 Mei 2022

Penyusun,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA **Karini**

18108020077

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kerangka Teori	14
1. Prestasi Kerja	14
2. Motivasi Kerja	19
3. Insentif	21
4. Efikasi Diri	24

5. Gaya Kepemimpinan.....	28
B. Telaah Pustaka	32
C. Pengembangan Hipotesis	40
D. Kerangka Penelitian	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Desain Penelitian.....	54
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	54
C. Populasi dan Sampel	57
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	58
E. Metode Pengujian Hipotesis	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum.....	66
B. Analisis Deskriptif	66
C. Uji Instrumen Data.....	71
D. Uji Asumsi Klasik.....	74
E. Uji Hipotesis	78
F. Uji Analisis Jalur.....	84
G. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	87
H. Pembahasan.....	89
BAB V PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan	106
B. Keterbatasan Penelitian.....	108
C. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka.....	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas I	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas II	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas I	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas II.....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi I.....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi II.....	79
Tabel 4.15 Hasil Uji F I.....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji F II	80
Tabel 4.17 Hasil Uji t II.....	81
Tabel 4.18 Hasil Uji t I.....	83
Tabel 4.19 Pengaruh Langsung (DE)	84
Tabel 4.20 Pengaruh Tidak Langsung (IDE)	85
Tabel 4.21 Pengaruh Total (TE).....	85
Tabel 4.22 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	53
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur I.....	86
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur II	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	xxi
Lampiran 2. Identitas Responden	xxvi
Lampiran 3. Data Jawaban Responden	xxviii
Lampiran 4. Hasil Olah Data SPSS Statistik 20.0.....	xxxiii
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup.....	xli



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung insentif, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dan pengaruh tidak langsung insentif, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji pengaruh variabel intervening, dengan alat analisis yang dipakai yaitu IBM SPSS *statistic* 20. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dan data yang terkumpul sebanyak 36 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi dan motivasi kerja. Akan tetapi, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja. Selain itu, hasil juga menunjukkan bahwa efikasi diri dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi dan motivasi kerja. Namun, motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh efikasi diri dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, Intervening



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the direct effect of incentives, self-efficacy, and leadership model on work performance and the indirect effect of incentives, self-efficacy, and leadership model on work performance through the work motivation of employees of BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta. This study uses path analysis to examine the effect of intervening variable, with the analytical tool used is IBM SPSS statistic 20. The sampling technique used is purposive sampling and the data collected are 36 respondents. The results of this study indicate that incentives have no positive and significant effect on work performance and work motivation. However, work motivation is able to mediate the effect of incentives on work performance. In addition, the results also show that self-efficacy and leadership model have a positive and significant effect on work performance and work motivation. However, work motivation cannot mediate the effect of self-efficacy and leadership model on work performance. Work motivation as an intervening variable has a positive and significant effect on employee work performance.

Keywords: *Incentives, self-efficacy, leadership model, work performance, work motivation, intervening*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) menjadi salah satu lembaga keuangan yang memiliki potensi besar untuk berkembang. BPRS yang berdasarkan UU No. 21 Tahun 2008 terjadi perubahan dari Bank Perkreditan Rakyat Syariah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, merupakan Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Beberapa hal yang membedakan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan Bank umum Syariah yaitu biasanya BPRS hanya tersebar di daerah-daerah yang berfungsi untuk melayani masyarakat kecil terutama yang berada di kecamatan dan pedesaan. Selain itu, jenis produk yang ditawarkan oleh BPRS juga relatif sempit, seperti tidak menerima pembukaan rekening giro dan tidak bisa kliring. Adapun tujuan berdirinya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah diantaranya yaitu meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam, menambah lapangan kerja baru, memberikan manfaat dan kebaikan bagi orang yang membutuhkan, serta membina semangat persaudaraan Islam melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan perkapita demi menuju kualitas hidup yang lebih baik (Sasmita, 2020:1).

Saat ini, sudah banyak berdiri Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di daerah-daerah yang ada di Indonesia. Hal ini menyebabkan timbulnya persaingan yang menjadi salah satu permasalahan dalam pengembangan BPRS.

Menurut Sasmita (2020:3), lingkup persaingan bagi BPRS menjadi semakin ketat, bukan hanya persaingan antar BPRS itu sendiri, melainkan juga dengan BPR, Bank, LKMS, BMT, dan lembaga lain yang memiliki pangsa pasar yang sama. Dengan adanya persaingan tersebut, mengakibatkan BPRS mengalami berbagai hambatan untuk lebih berkembang dan bisa bersaing dengan para pesaingnya. Oleh karena itu, dalam hal ini penting bagi suatu perusahaan (BPRS) untuk memperhatikan prestasi kerja karyawan. Mengingat bahwasannya, karyawan dengan prestasi kerja yang baik menjadi salah satu asset penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai keberhasilan. Keberhasilan-keberhasilan yang diciptakan perusahaan tersebut yang akan membuat perusahaan semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai capaian hasil kerja yang diperoleh karyawan atas usahanya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Meiditami dan Sunuharyo, 2018:181). Prestasi kerja dapat terbentuk melalui beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gibson (1995:203), ada tiga variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yaitu individu, psikologis, dan organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang keluarga, keadaan sosial, usia, dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi bakat, kepribadian, sikap, persepsi, dan motivasi. Selanjutnya, variabel organisasi yang dimaksudkan yaitu terkait sumber daya manusia, sarana dan prasarana, penghargaan, dan juga gaya kepemimpinan. Selain itu, dalam model

Teori Terence Mitchell tentang motivasi prestasi kerja, bahwasannya ada dua elemen penting yang dapat mempengaruhi motivasi prestasi kerja diantaranya yaitu input individu dan konteks pekerjaan (Widianto, 2013:180). Input individu yang dimaksudkan dalam teori tersebut meliputi kemampuan, pengetahuan akan pekerjaan, emosi, dan keyakinan individu akan kemampuannya. Sedangkan konteks pekerjaan yang dimaksudkan mencakup lingkungan fisik, tugas yang dibebankan, penghargaan, adanya dukungan pengawasan dan bimbingan oleh pemimpin, dan budaya organisasi.

Berdasarkan studi pustaka yang penulis lakukan, ditemukan beberapa penelitian yang selaras dengan penelitian ini, akan tetapi hanya menggunakan salah satu dari variabel independen yang digunakan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Meiditami dan Sunuharyo (2018), Halimatusyadiah (2010), dan Syahputra (2020). Berdasarkan pada penelitian-penelitian tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji ulang penelitian tersebut dengan menggabungkan ketiga variabel independennya, yaitu insentif, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan. Sebagaimana dalam teori Terrence Mitchell tentang motivasi prestasi kerja, bahwasannya ketiga variabel independen tersebut masuk ke dalam elemen input individu dan konteks pekerjaan.

Menurut Syahputra (2020:1), untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan sebuah alat yang disebut motivasi kerja. Definisi dari motivasi kerja itu sendiri adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak atau bekerja secara maksimal sehingga tujuannya dapat tercapai. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja. Seorang karyawan

yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja baik yang dimilikinya itu tentu akan menjembatani karyawan tersebut untuk dapat mencapai prestasi kerja. Sebagaimana dalam Teori Terence Mitchell bahwa semua elemen yang ada pada input individu dan konteks pekerjaan saling berkaitan satu sama lain dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang mana konsekuensi dari terbentuknya motivasi kerja di dalam diri karyawan yaitu tercapainya prestasi kerja karyawan tersebut. Selain itu, menurut Gibson (1995:203), motivasi masuk ke dalam variabel psikologis yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal itu yang melatarbelakangi penulis untuk menggunakan variabel intervening yaitu motivasi kerja yang akan memediasi pengaruh insentif, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

Insentif adalah bentuk dorongan berupa imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian hasil kerja yang melebihi target perusahaan (Meiditami dan Sunuharyo, 2018:181). Di samping tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Pemberian insentif menjadi salah satu bentuk perhatian yang diberikan perusahaan yang akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan atas insentif yang diberikan perusahaan, tentu akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk terus berprestasi. Akan tetapi sebaliknya, perasaan tidak puas karyawan pada insentif yang diterimanya, cenderung membuat karyawan kurang

bersemangat dalam bekerja. Hal ini tentu akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja dari karyawan tersebut. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Meiditami dan Sunuharyo (2018), bahwasannya ada hubungan yang terkait antara insentif dengan motivasi dan prestasi kerja dimana pemberian insentif menjadi cara yang terbukti tepat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasinya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu berupa efikasi diri. Menurut Hasan (2020:8), efikasi diri merupakan sebuah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang ada di dalam dirinya ketika menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang diberikan, mengatasi permasalahan yang timbul pada kondisi tertentu, dan mencapai hasil yang maksimal. Dari definisi tersebut sudah tergambar bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yang baik berarti dirinya merasa optimis akan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tanggung jawab di perusahaan. Karyawan yang seperti itu cenderung menyukai tantangan dan akan berupaya semaksimal mungkin untuk mengatur dirinya agar tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itu, efikasi diri juga bisa dianggap sebagai bekal yang dimiliki karyawan yang akan memotivasi dirinya untuk mencapai prestasi kerja. Sebagaimana menurut Tukilah, Mariah, dan Pardimin (2018:207), bahwa keyakinan diri terhadap kemampuannya dapat mendorong seseorang untuk bertindak dan memilih tindakan yang dapat mendukung keberhasilan dalam dirinya. Lain halnya dengan karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah. Ketidakyakinan terhadap kemampuan dalam dirinya membuat karyawan akan

lebih takut akan tantangan yang akan dihadapi. Karyawan yang seperti ini mungkin akan lebih sulit untuk berkembang dan mencapai prestasi kerja karena dirinya merasa takut mencoba hal-hal yang baru. Hal ini selaras dalam penelitian yang dilakukan oleh Ristika (2015), bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dimana seseorang yang tidak memiliki efikasi diri maka motivasi kerjanya akan menurun. Hal ini tentu akan berakibat pada menurunnya prestasi kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting yaitu gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai pengendali semua komponen yang ada di dalam perusahaan memegang peranan penting yang akan menentukan kemana arah perusahaan akan bergerak. Seorang pemimpin hendaklah memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga para karyawan akan merasa dirinya dibimbing dan diarahkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bukan sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang baik akan lebih mengarah pada sikap pemimpin yang memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya dengan semaunya sendiri tanpa memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hal seperti ini tentu akan membuat karyawan merasa terbebani bahkan tidak ada motivasi dalam dirinya untuk bekerja. Menurut Halimatusyadiah (2010:72), gaya kepemimpinan yang diterapkan berdasarkan atas kondisi organisasi dalam perusahaan akan membawa motivasi bagi para karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Siringoringo (2016), yang mana diperoleh hasil penelitian motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang ada di Yogyakarta adalah BPRS Barokah Dana Sejahtera atau yang dikenal dengan nama BPRS BDS Yogyakarta. BPRS BDS merupakan BPRS terkemuka di Daerah Istimewa Yogyakarta, mengingat telah hadir lebih dari 9 (sembilan) tahun melakukan kegiatan operasional perbankan syariah yang diawali dengan keuntungan di awal tahun berdirinya.¹ BPRS BDS berdiri pada tahun 2007, tepatnya di Brontokusuman Mergangsan Yogyakarta, berdasarkan Keputusan Gubernur BI No. 9/51/KEP.GBI/2007 Tanggal 10 Oktober 2007. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, pada tahun 2020, meskipun masih dalam kondisi pandemi Covid-19, BPRS Barokah Dana Sejahtera berhasil mempertahankan kinerja positif perusahaannya. Direktur Utama Edi Sunarto (27/2) dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) mengatakan “Untuk aset tumbuh sebesar 1.56%, pembiayaan tumbuh sebesar 0.98%, dan DP3 tumbuh sebesar 0.23%”.² Sejak awal berdiri, BPRS Barokah Dana Sejahtera berhasil memperoleh penghargaan dari Biro Riset Majalah *INFOBANK SHARIA AWARDS* Jakarta sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan kinerja keuangan terbaik tingkat nasional selama 4 (empat) tahun berturut-turut sejak tahun 2013. Selain itu, penghargaan lain yang diperoleh yaitu BPRS “*Golden Award*” atas predikat kinerja “Sangat Bagus” selama 5 (lima) tahun berturut-turut.³ Hingga saat ini, BPRS BDS telah memiliki 2 (dua) kantor cabang dan 1 (satu) kantor kas. Adapun dua kantor cabang yang dimaksudkan yaitu beralamat

¹ <https://www.bprsbds.co.id/profil-perusahaan/> diakses tanggal 29 November 2021

² <https://www.bprsbds.co.id/berita-dan-kegiatan> diakses tanggal 29 November 2021

³ <https://www.bprsbds.co.id/penghargaan/> diakses tanggal 29 November 2021

di Jalan Magelang Km. 12.5 Wadas, Tridadi, Sleman dan Jalan Sugiman No. 14 Pengasih, Kulonprogo. Sedangkan untuk kantor kas beralamat di Jalan Solo Km. 12.5 Temanggal II, Kalasan, Sleman.

Keberhasilan BPRS Barokah Dana Sejahtera dalam mencapai prestasi perusahaan sekaligus mempertahankan kinerja positif di masa pandemi Covid-19 tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Yang dimaksudkan di sini yaitu para karyawan yang telah memberikan dedikasi terbaiknya untuk perusahaan dalam bekerja. Semua pengabdian yang diberikan para karyawan terhadap bank syariah tersebut yang mendorong pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Sebagaimana menurut Mujabah (2015:1), bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, dimana keberhasilan yang dicapai perusahaan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia bekerja atau menjalankan perannya di dalam perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mendorong dirinya untuk dapat mencapai prestasi kerja, tercapainya prestasi kerja para karyawan di sini juga menjadi dorongan yang kuat bagi perusahaan untuk mencapai prestasi perusahaan. Sesuai dengan penjelasan tersebut, penulis memilih BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja berupa insentif, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan dengan variabel intervening berupa motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Insentif, Efikasi Diri, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis paparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?

7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?
8. Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?
9. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?
10. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.
5. Untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.
6. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.

7. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.
8. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.
9. Untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.
10. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan BPRS BDS Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari adanya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta
Harapannya, hasil penelitian yang didapatkan bisa menjadi acuan maupun pedoman bagi BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta dalam menjaga prestasi kerja karyawan dan membantu dalam menetapkan suatu kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja.
2. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan atau referensi dalam melakukan penelitian baru di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) lebih khusus terkait prestasi kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
Penelitian ini merupakan suatu wadah bagi peneliti untuk menerapkan berbagai teori maupun konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

dalam upaya pemecahan masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi pemaparan atau uraian secara singkat mengenai isi dari setiap bab yang ada di dalam skripsi, meliputi:

1. BAB I

Pada Bab I merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah yang menguraikan tentang gambaran umum penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

2. BAB II

Bab II merupakan landasan teori, yang mencakup kerangka teori dari semua variabel penelitian, telaah pustaka yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

3. BAB III

Pada Bab III membahas tentang metode penelitian yang berisi jenis penelitian yang dilakukan, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang akan digunakan.

4. BAB IV

Pada Bab IV berisi tentang hasil dan pembahasan penelitian. Pada bab ini dipaparkan mengenai hasil penelitian berupa analisis data dan

interpretasinya sekaligus pembahasan terkait kesesuaian antara teori dan hasil penelitian.

5. BAB V

Bab V merupakan bagian penutup di dalam skripsi. Pada bab ini memuat tentang kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan saran yang bersifat membangun bagi penelitian maupun objek penelitian yang diteliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 20 mengenai pengaruh insentif, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh antara variabel insentif (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel efikasi diri (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.
4. Tidak terdapat pengaruh antara variabel insentif (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Z) pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini ditolak.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel efikasi diri (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Z) pada karyawan BPRS Barokah Dana

Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.

6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel motivasi kerja (Z) pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini diterima.
8. Motivasi kerja (Z) dapat memediasi pengaruh antara variabel insentif (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedelapan (H8) dalam penelitian ini diterima.
9. Motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi pengaruh antara variabel efikasi diri (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kesembilan (H9) dalam penelitian ini ditolak.
10. Motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kesepuluh (H10) dalam penelitian ini ditolak.

B. Keterbatasan Penelitian

Penulis sudah merancang dan melaksanakan penelitian dengan baik, akan tetapi ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya tiga (3) yaitu insentif, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan mengingat terbatasnya waktu penelitian. Sedangkan, masih banyak variabel di luar penelitian ini yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbilang cukup sedikit karena hanya mencapai 36 responden.

C. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang semoga dapat bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, baik dari pihak perusahaan maupun karyawannya perlu untuk terus meningkatkan efikasi diri atau mengadakan suatu program-program yang dapat membangun efikasi diri dari setiap karyawannya agar karyawan dapat termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja di dalam dirinya sehingga mampu untuk meraih prestasi kerja. Hal ini tentu akan sangat mendukung untuk tercapainya prestasi perusahaan.
2. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan prestasi kerja

karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik perlu untuk terus ditingkatkan di dalam perusahaan agar karyawan semakin termotivasi dan merasa adanya dukungan yang kuat dari pimpinan dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh besar pada pencapaian prestasi dari masing-masing karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya terus berupaya memberikan insentif yang tepat bagi karyawan sehingga mereka merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan, disamping kerja keras yang mereka curahkan saat bekerja. Mengingat hal itu akan menumbuhkan motivasi di dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan maksimal. Dengan demikian, itulah yang akan menjembatani karyawan untuk sukses dan berprestasi.
4. Untuk penelitian selanjutnya, mungkin bisa dilakukan penambahan atau mengganti variabel independen dengan variabel lain di luar penelitian ini yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinoto, C. (2011). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Retailindo Kartasura Surakarta*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119-132. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597/565>
- Ariyanto, dkk. (2005). *Pengembangan Analisis Multivariate Dengan SPSS 12*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Damayanti, S. A. (2018). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. TCM di Kubar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495-500.
- Dharma, A. (2002). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, A. dan M. Hariasih. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, & Perbankan*, 2(2), 121-140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1095>
- Fujiaturrahman, S. (2016). Iklim Sekolah dan Efikasi Diri Dengan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(1), 167-175. <https://doi.org/10.21009/JPD.071.14>
- Ganesan, Shankar, dan B. A. Weitz. (1996). The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitude and Behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1): 31-56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivarians dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, J. M. Ivancevicha, dan J. H. Donelly. (1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.

- Halimatusyadiah. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Motivasi Sebagai Intervening Variable. *Majalah Ilmiah Interest*, XIV (2), 5-15. <http://repository.unib.ac.id/id/eprint/6916>
- Hartawanti, C., B. S. Sunuharyo, dan M. D. Mukzam. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja (Studi Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 40-49. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+insentif+terhadap+motivasi+dan+prestasi+kerja+studi+pada+pt+bri+syaria h&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3Dpw9MCg-Ylu0J
- Hasan, M. S. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pelabuhan Bajoe Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+efikasi+diri+dan+iklim+kerja&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3Djup45iKIcJ0J
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hernidatiatin, L. T. dan N. Susijawati. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 75-86.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian*.
- Ianaturodiah, I dan E. Wahjudi. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen, dan Keuangan*, 4(2), 11-121. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v4n2.p11-121>
- Iskandar, D. S. dan Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(2), 32-38. <http://www.edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/8>
- Jonika, E. D. (2016). *Peran Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Bagian Hotel Jentra Dagen Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Justine T, Sirait. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kiswanto, M. H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusasi, M. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 1(2), 102-117. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+budaya+organisasi%2C+efikasi+diri&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DfvWVXgg8CR8J
- Lestari, N. E. P. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta. *Jurnal Humaniora Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(2), 201-206. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/>
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: PPMP.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Meiditami, R dan B. S. Sunuharyo. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 179-185. <http://repository.ub.ac.id/162670/1/Risty%20Meiditami.pdf>
- Mujabah, I. (2015). *Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai: Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang*. Tesis, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mulyadi, Y. (2016). *Efektifitas Konseling Rasional Perilaku Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Siswa Yang Mencontek*. Tesis, Universitas Pendidikan Indoensia Bandung.
- Nasution, M. (2012). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Panambunan, R. J. V., V. P. K. Lengkong, dan I. Trang. (2018). Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Prima Dana Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3058-3067. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21221>
- Pradana, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 24-39. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v2i1.1501>
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 153-164. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i2.1697>

- Prasastono, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Dinamika Kepariwisata*, 11(2), 32-39.
- Pratama, M. R, M. A. Musadieg, dan M. G. W. Endang NP. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(2), 1-6. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+insentif+terhadap+motivasi+kerja&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DOcQukZAecBQJ
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63-72.
- Purnomo, H. dan M. Cholil. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 27-35.
- Ristika, S. (2015). *Analisis Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Prudential Pru Dynasty*. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rochmat, K. B., D. Hamid, dan M. S. Hakam. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 19-27. <https://media.neliti.com/media/publications/71538-ID-pengaruh-insentif-terhadap-motivasi-dan.pdf>
- Sariwulan, T. dan F. Pujiastuti. (2019). The Impact of Self-Efficacy, Learning Motivation, and Procrastination on Academic Achievement of Students Faculty of Economics, Jakarta State University. *Econosains Journal*, 17(2), 32-44. <https://doi.org/10.21009/econosains.0172.04>
- Sarwoto. (2014). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sasmita, R. N. (2020). *Analisis Permasalahan Pengembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Di Jawa Timur*. Tesis, Universitas Airlangga Surabaya.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siringoringo, F. R. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi dan Prestasi Kerja Direct Unit Pada PT. Prudential Kantor Pruaini Medan*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara.

- Smith, S. L. dan M. Fagelson. 2011. Development of the Self-Efficacy for Tinnitus Management Questionnaire. *Journal of the American Academy of Audiology*, 22(7): 424-440.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 1989. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syahputra, R. (2020). *Pengaruh Minat Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri Terhadap Pencapaian Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Bank XYZ Cabang USU Medan*. Tesis, Universitas Sumatera Utara Medan. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/28828>
- Syaiyid, E., H. N. Utami, dan M. F. Riza. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 104-113.
- Takandjandji, O. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumba Timur*. Skripsi, Universitas Terbuka Jakarta.
- Tukilah, S. Mariah, dan Pardimin. (2018). Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SD. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(2), 206-216. <https://doi.org/10.30738/mmp.v1i2.3254>
- Wahyuningsih dan F. Lukiasuti. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 1-14. <http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>
- Wardani, W. K. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Ameera Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1-10.
- Widianto, A. B. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak dan Bersalin Muhammadiyah Tuban. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(2), 154-183. <https://doi.org/10.30996/die.v9i2.214>
- Widiartana, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1). <http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v6i1.7224>
- Yudha, P. P. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Science*, 9(7), 18-30.

Yuliana, L., K. I. Dinata, dan U. N. Holifah. (2020). Efikasi Diri dan Prestasi Kerja Pada Karyawan di PT. X. *Jurnal Tasawuf dan Psikoterapi*, 1(1), 13-21.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/SH/article/view/7197>

Zameer, H, S. Ali, W. Nisar, dan M. Amir. (2014). The Impact of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*, 4(1), 293-298.

<https://www.bprsbds.co.id/profil-perusahaan/> diakses pada Senin, 29 November 2021

<https://www.bprsbds.co.id/berita-dan-kegiatan/> diakses pada Senin, 29 November 2021

<https://www.bprsbds.co.id/penghargaan/> diakses pada Senin, 29 November 2022

