

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karawan

Efisiensi (kinerja) adalah pencapaian tingkat pencapaian dalam pelaksanaan pekerjaan, yang diwujudkan seseorang atau organisasi dalam pelaksanaan tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis dengan bidangnya. Kinerja ini dapat diukur jika dengan individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standard keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut pendapat Handoko yang dikutip oleh Wilhelmus Andiyanto dan Ismi Darmastut (2011), kinerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerja. Sebuah kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari pegawai atau seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada tenaga kerja tersebut pada periode tertentu. Adapun beberapa indikator dalam variabel kinerja karyawan ialah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervise, dan dampak interpersonal (Safitri et al., 2013)

Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas selesai pada waktu mulai yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
- d. Efisiensi, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi, dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian penggunaan sumber daya setiap unit.
- e. Sejauh mana seorang karyawan dapat secara mandiri melakukan tugas pekerjaan mereka tanpa meminta instruksi supervisor atau meminta supervisor untuk campur tangan untuk menghindari konsekuensi negatif.

2. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Diketahui berdasarkan dari paparan definisi yang luas dari kinerja dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Fiermaningsih, (2017) Ada 4 faktor yang memberi pengaruh dalam sebuah kinerja yaitu :

- a. Kemampuan, kepribadian serta minat bekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau sebuah penjabaran peran seorang pegawai atau pekerja yang pemahaman tugas dan tingkat penerimaan diberikan kepada individu tersebut.

- c. Tingkat insentif seorang tenaga kerja ialah energi yang menekan serta memperhatikan sebuah perangai (Tampi, 2014).

3. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam sudut pandang agama islam, pekerjaan yang dilakukan mencakup banyak hal yang dimana sebuah pekerjaan diartikan serangkaian proses, secara logis apa yang dikerjakan pasti akan mendapat balasannya. Maksud dari hal ini berkaitan dengan pekerjaan itu adalah sebagian dari sebuah ibadah dan bagian dari bersosial. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl (16) 97 yang artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam iman, pasti Kami berikan kepada mereka kehidupan yang baik dan Kami pasti akan membalas mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

Dapat digaris bawahi bahwasannya seorang laki-laki maupun perempuan memiliki pahala yang sama bahwa apa yang dikerjakan harus dengan keimanan. Dengan begitu para pegawai diharuskan melakukan pekerjaan dengan maksimal dengan begitu tujuan dalam bekerja dapat optimal (Hasbi, 2016, p.14).

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono, (2014) kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui hal berikut :

- a. Efektif.

Efektif disini berkaitan dengan kemampuan diri dalam menggunakan atau memberdayakan teknologi yang ada, dengan tujuan tercapainya hasil kinerja yang baik.

b. Efisien.

Efisien yang dimaksud yaitu menjalankan tugas tepat dan cermat sehingga kemandirian individu itu mampu menjalankan fungsi dirinya dengan baik

c. Kualitas.

Kualitas disini memiliki arti bahwa individu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pribadi itu sendiri

d. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu yang dimaksud ialah ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti target yang tercapai dan sebagainya.

e. Produktivitas.

Produktivitas disini merupakan sebuah perancangan kerja yang dimana dilakukan secara terus menerus di setiap harinya.

f. Keselamatan.

Keselamatan disini berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) yang telah di tentukan.

Kepemimpinan diartikan sebagai tumpuan utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan demikian apabila tidak ada sebuah kepemimpinan yang baik maka tujuan perusahaan atau organisasi

tersebut akan sulit dicapai (Widodo, 2017, p.13). Model dalam kepemimpinan ialah berkaitan dengan individu mengelola fungsi dari kewenangan yang berupa kepemimpinan yang dimiliki serta dampak yang dilihat dari luar instansi (Tamarindang et al., 2017, p.1600). Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai cerminan perilaku yang dimana itu sesuai dengan harapan pimpinan ketika terjadi sebuah proses pengarahan serta proses memberi pengaruh kepada para tenaga kerja (Tamarindang et al., 2017, p.1601).

B. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam konsep manajemen menurut Keith yaitu kelebihan seseorang untuk memberi pengaruh kepada orang lain guna mencapai tujuan secara antusias. Kepemimpinan yaitu suatu metode atau cara individu pemimpin dalam memberi pengaruh terhadap perilaku bawahannya supaya dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Miftah (2012), menyampaikan pada penelitiannya bahwa seorang pemimpin yang baik harus mampu memberi motivasi yang sesuai dengan pegawainya dalam bekerja (Nisa, 2018). Dari hasil diatas bisa diambil

sebuah intisari berkaitan dengan model kepemimpinan yang dimana memiliki arti kemampuan individu memberi pengaruh terhadap kendali orang lain dalam melakukan sebuah tindakan yang telah di kehendaki oleh si pemimpin tersebut guna mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan menjadi hal yang krusial dalam sebuah manajemen perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu diperlukan untuk dipimpin dan memimpin. Gaya kepemimpinan yaitu sebuah proses mengarahkan serta daya upaya memberi pengaruh kepada individu yang tergabung dalam organisasi saat beraktivitas di dalam perusahaan, atasan atau pimpinan memberdayakan kewenangan yang dimiliki guna tersampainya visi perusahaan kepada para pegawainya, memberi dorongan kepada mereka guna mencapai visi perusahaan serta membantu membuat situasi dalam kerja agar para karyawan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan seringkali dikatakan sebagai kekuatan aspirasi, kekuatan semangat, dan kekuatan moral kreatif, dengan kata lain bisa memberi pengaruh kepada pegawainya dalam bersikap, dengan harapan bersikap sesuai keinginan. Sebuah kepemimpinan dikatakan sebagai langkah memberi pengaruh ke dalam suatu perusahaan atau organisasi, memberi motivasi kepada tingkah laku anggota yang dipimpinnya demi tercapainya tujuan instansi, membawa pengaruh untuk kelompok dan budaya menuju kearah yang lebih baik (Nisa, 2018, p.155).

Sebuah gaya kepemimpinan bisa diklasifikasikan sebagai metode dari seorang pimpinan (leader) dalam mengarahkan, mendorong serta mengatur seluruh aspek-aspek di dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki sehingga memberi hasil kinerja karyawan yang optimal. Dengan adanya peningkatan dalam sektor kinerja karyawan dapat memberikan arti pencapaian kerja individu dalam mencapai visi instansi tersebut.

Atasan atau pimpinan memiliki ciri khas pada gaya kepemimpinan tersendiri, atasan dengan kinerja baik pada situasi kerja sebelumnya ada kemungkinan terjadi ketidaksesuaian apabila ditempatkan pada organisasi yang berbeda, hal itu disebabkan keberhasilan bergantung pada situasi dan kondisi organisasi atau perusahaan itu sendiri. Hal itu berarti seorang pimpinan yang berhasil menggerakkan karyawannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik bergantung dengan kemampuan pimpinan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan yang dipakai pada situasi kerja perusahaan itu sendiri (Nisa, 2018, p.155).

Perubahan zaman semakin maju tentunya mendorong manusia untuk membuat kehidupannya semakin baik. Pencapaian itu diperlihatkan dengan hasil kerja dan performa dalam sebuah pekerjaan. Hingga diperlukan kemahiran dan performa para tenaga kerja yang kian membaik lagi. Apabila performa yang ada tidak memenuhi standar, akan berdampak kepada internal organisasi menjadi kurang baik. Selain

itu perusahaan perlu terjun langsung kepada karyawannya dalam konteks kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan primer dengan berupa gaji. Dengan adanya upah atau gaji yang diberikan kepada para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas. “Pada dasarnya setiap instansi pemerintah atau swasta tidak hanya mencari pegawai yang terampil dan berkualitas, tetapi yang terpenting para individu tersebut mau dan mampu bekerja giat dan memiliki keinginan yang tinggi demi mencapai hasil kerja yang optimal (Theodora O, 2015, p.187-195).

Tidak dapat dihindari salah satu keunggulan dalam persaingan suatu organisasi yaitu berpatokan kepada karyawannya, pada konteks ini bisa dikatakan bahwasannya karyawan itu suatu hal krusial dalam organisasi atau perusahaan dimana tuntutan untuk selalu meningkatkan daya juang, menjadikan situasi kerja dalam organisasi yang dapat mendorong semangat kerja guna mencapai hasil kerja yang optimal, memberi *reward*, dan memberi ganti rugi berupa imbalan untuk para tenaga kerjanya. Hal mendasar yang dilangsungkan para organisator yaitu melakukan sebuah strategi, pola kerja, penempatan kerja, kepemimpinan(*leader*), dan *controlling*. Semua hal itu adalah tahap dari sebuah manajemen.

Brahmasari mengatakan, kinerja sebuah lembaga bergantung atas hasil kerja suatu pribadi tenaga kerja itu sendiri atau suatu pribadi akan berkontribusi pada organisasi artinya tingkah laku dari anak buah

organisasi tersebut baik secara pribadi maupun grup, memberi dampak terhadap prestasi instansi karena stimulannya berdampak pengaruh instansi itu sendiri. Pada hal ini organisator perlu memberikan arahan berupa dorongan/motivasi guna membuat situasi organisasi melalui etos kerja dengan harapan tenaga kerja bisa terdorong menjadi lebih maksimal dalam bekerja agar pencapaian kinerja dapat semakin tinggi.

Motivasi yaitu sebuah desakan kepentingan untuk bertahan hidup yang terdapat didalam individu karyawan dimana menjadi sebuah hal yang primer guna karyawan tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungan, selanjutnya motivasi yaitu dimana keadaan dimana mengharuskan karyawan bisa menyelesaikan tujuannya. Memberi suatu dorongan/motivasi diperlukan pengendalian yang sesuai dan dengan pengutamaan sehingga mampu dipegang erat oleh para tenaga kerja, hal ini dikarenakan dorongan/sebuah motivasi belum tentu selalu bisa disuguhkan kepada individu-individu para tenaga kerja, oleh karena itu begitu banyak bentuk yang berbeda antara satu dengan yang lainnya (Walsa & Ratnasari, 2016, p.97-111).

Ada 5 (lima) jenis gaya kepemimpinan (Tampi, 2014, p.1-20), :

a. Jenis pemimpin otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik sebagai berikut ini:

- 1) Merasa sebuah organisasi punya pribadi.
- 2) Menyamakan visi pribadi dengan visi perusahaan atau organisasi

- 3) Beranggapan hal ini sebagai alat.
- 4) Memiliki ego terhadap catatan tertentu, masukan dan pendapat.
- 5) Mengutamakan kewenangan yang telah diberikan.
- 6) Mengutamakan tindakan yang secara tersirat memaksa dan memiliki sebuah hukuman apabila melanggarnya.

b. Jenis kepemimpinan militer.

Mesti ditinjau kembali berkaitan dengan perbedaan kepemimpinan militer dan kepemimpinan modern. Individu dengan kepemimpinan tipe militer yaitu pemimpin dengan ciri:

- 1) Kerap menggunakan pola suruhan dalam menggerakkan tenaga kerjanya.
- 2) Mudah mengutamakan kepada tingkatan dalam kerja dan posisi dalam menggerakkan tenaga kerjanya.
- 3) Senang dengan formalitas yang berlebihan.
- 4) Menuntut kedisiplinan yang tinggi dari karyawannya yang terkesan kaku.

c. Jenis kepemimpinan paternalistik.

- 1) Memiliki anggapan pegawai atau karyawan itu belum dewasa.
- 2) *Over protektif*.
- 3) Kurang dalam memberikan kepercayaan terhadap para pegawainya dalam membuat sebuah keputusan.
- 4) Kurang memberi kepercayaan bawahannya dalam berinisiatif.

- 5) Kurang memberi kepercayaan kepada para karyawan dalam konteks berkreasi serta bayangan dalam berpikir.
- 6) Terlalu ikut campur dengan urusan para bawahannya.

d. Jenis kepemimpinan kharismatik

Tidak dapat dipungkiri individu kepemimpinan kharismatik sangat dibutuhkan, namun sifat negatif yang ada didalamnya membuat sifat positif tersebut hilang.

e. Jenis pemimpin demokratis

Keilmuan yang ada telah memvalidasi terkait bukti bahwasannya jenis kepemimpinan demokratis ini paling sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi saat ini. Alasannya sebagai berikut:

- 1) Mudah menerima hal dari bawahan baik berupa saran, pendapat bahkan sebuah kritikan sekalipun.
- 2) Giat dalam berusaha serta lebih kepada sebuah kerja sama tim yang solid dalam proses mewujudkan tujuan perusahaan.
- 3) Hasrat ingin menjadi lebih sukses.
- 4) Ia berusaha mengembangkan kemampuan pribadinya sebagai seorang pemimpin.

Identifikasi empat (4) jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan kharismatik

Karyawan atau pegawai terdorong keterampilan kepemimpinan heroik atau bisa dikatakan pemimpin yang luar biasa

jika mengamati perilaku pemimpinnya. Ada lima (5) kualitas kepemimpinan karismatik:

- 1) Visi dan Artikulasi Visi yang mengarah pada tujuan yang benar dengan harapan masa depan lebih baik dari status quo dan yang dapat memberikan kejelasan pada visi utama sehingga orang lain dapat memahaminya.
- 2) Risiko personal yang dimana Pemimpin kharismatik bersedia menerima risiko personal tinggi, bersedia menanggung biaya yang besar, dan rela pengorbanan diri untuk meraih visi.
- 3) Peka terhadap lingkungan yang dimana itu mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan perubahan.
- 4) Kepekaan terhadap kebutuhan bawahan yang dimaksud di sini, pemimpin karismatik tanggap (sangat memahami) kemampuan orang lain dan merespon dengan baik kebutuhan dan perasaan mereka.
- 5) Perilaku tidak biasa di sini berarti pemimpin karismatik berperilaku dengan cara-cara yang dianggap baru dan bertentangan dengan norma yang ada.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional mengacu pada pemimpin yang mampu mengarahkan atau memotivasi bawahannya terhadap hal-hal yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tanggung jawab

masing-masing bawahan. Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pemimpin dengan bawahannya tanpa berusaha melakukan perubahan atas nama bawahannya. Manajer transaksi memiliki empat karakteristik:

- 1) Imbalan Kontingen yaitu kesepakatan untuk menukar imbalan dengan usaha, menjanjikan imbalan atas kinerja yang baik, dan berterima kasih atas prestasi.
- 2) Manajemen dengan pengecualian (aktif) yaitu melihat dan mencari hal yang kontra dari aturan dan standar yang berlaku, melakukan suatu tindakan perbaikan.
- 3) Manajemen dengan pengecualian (pasif) yaitu mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi atau tidak sesuai.
- 4) *Laissez-Faire* ialah melepas tanggung jawab serta menghindari pembuatan keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional memfokuskan perhatian kepada masalah dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran pengikut akan masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka dapat menggairahkan, menginspirasi, dan memotivasi pengikut untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Pemimpin transformasional memiliki empat karakteristik:

- 1) Kharisma berkaitan dengan visi dan rasa dari misi, memberikan kebanggaan, mencapai sebuah penghormatan dan sebuah kepercayaan.
- 2) Inspirasi yaitu komunikasi berkaitan dengan harapan tinggi dengan media symbol untuk membuat fokus padapusaha, serta menjelaskan inti penting secara baik.
- 3) Stimulasi intelektual ialah berkaitan dengan dorongan intelegensia, rasionalitas, dan sebuah pemecahan masalah dengan hati-hati.
- 4) Pertimbangan individual berarti memberi perhatian secara pribadi, melayani karyawan atau pegawai secara pribadi, melatih serta menasehati karyawan itu sendiri.

d. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan membuat dan mengartikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik berkaitan dengan masa depan organisasi yang tergolong dalam masa pertumbuhan dan membaik. Dalam konteks tujuan jikalau dipilih dan diterapkan dengan baik dann benar bisa memberikan power yang memberi dampak terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan menghidupkan keterampilan, bakat, serta sumber daya untuk mewujudkannya (Tampi, 2014, p.1-20)

2. Gaya Kepemimpinan Dalam Islam

Konsepsi sebuah *leadership* dalam al-Qur'an, *leadership* merupakan suatu sektor yang mutlak dalam kehidupan, kebutuhan pokok setiap orang selalu membentuk perkumpulan atau komunitas, dan selalu ada kebutuhan akan pemimpin dalam komunitas itu sendiri. Seorang pimpinan ialah individu yang menjadi kiblat dalam organisasi atau kelompok itu. Seorang *leader* yaitu individu yang berkontribusi terkait visi serta membawa sebuah *goals*. Didalam al-quran kerap ditemui hal berkaitan dengan sebuah persoalan dalam hidup bermasyarakat yang diantara itu ada sebuah pemimpin. Dalam Al-Qur'an seorang pemimpin memiliki berbagai istilah antara lain : khalifah, imam dan ulil amri (Cahyadi, 2019, p.29-40).

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan ALLAH SWT yang lain Yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya. Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia (Cahyadi, 2019, p.29-40)

3. Konsep Kepemimpinan Dalam Islam

Konsep kepemimpinan dalam islam memiliki pondasi yang kokoh dan kuat, selain itu telah di praktekkan sejak ber abad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad SAW serta para shahabat dan *al-Khulafa' al-Rosyidin*.

Berdasarkan sumber dari al-Qur'an dan al-Sunnah (Hadits), perkembangan yang dinamis terjadi karena dipengaruhi oleh kondisi sosial, politik dan budaya. Ketika di Madinah Nabi Muhammad SAW mempunyai peran ganda, sebagai kepala pemerintahan sekaligus sebagai hakim yang merupakan manifestasi beliau sebagai Rasul utusan Allah SWT. Syari'at Islam menjadi dasar tata pemerintahan pada waktu itu, yang selanjutnya sistem khilafah Islam dipegang oleh seorang Khālifah, termasuk di dalamnya yang dikenal sebagai al-Khulafa al-Rasyidin. Masa khilafah Islam ini berakhir bersamaan dengan runtuhnya system kekhalifahan yang dihapus oleh Majelis Nasional Turki (1924 M) yang pada waktu itu dipegang oleh Kemal at-Taturk. Sebelumnya dia juga telah sistem Kesultanan Turki (1922 M). Hal ini ternyata menimbulkan dampak yang begitu besar pada sistem pemerintahan negara yang secara struktural dan konstitusional berubah secara radikal. Puncaknya adalah pernyataan Konstitusi Negara bahwa Republik Turki adalah Negara Sekuler.² Sekularisasi Turki yang ditandai dengan jatuhnya Imperium 'Abāssiyah pada awal abad ke-20, ternyata memberikan wacana baru dalam khasanah pemikiran Islam Kontemporer.³ Setidaknya hal inilah yang melatarbelakangi perdebatan

kontroversial seputar relasi Islam dan negara sampai saat ini. Salah satu persoalan yang cukup serius seputar relasi Islam dan Negara adalah mengenai kepemimpinan dalam konteks kehidupan bernegara (Munfaridah, 2019, p.121-127).

4. Indikator Gaya Kempemimpinan

Seperti yang disampaikan Syihab et al., (2020) penilaian sebuah gaya kepemimpinan ada 3 :

a. Kemampuan mengambil keputusan.

Kemampuan mengambil keputusan adalah langkah memilih atau menetapkan berbagai kemungkinan diantara situasi-situasi yang tidak pasti sebagai sebuah tindakan alternatif untuk memecahkan suatu permasalahan (Handida dan Sholeh, 2018, p.84-90).

b. Kemampuan motivasi.

Kemampuan motivasi adalah pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki (Habe, 2020, p.31-38).

c. Kemampuan komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah sebuah kemampuan merangsang partisipan orang-orang yang dipimpinnya baik secara verbal ataupun nonverbal serta dapat menyampaikan pesan-pesan

agar dapat dipahami orang lain dengan baik dan jelas (Evi Zahara, 2018, p.8)

C. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Disamping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi ialah suatu keinginan atau hasrat yang ada dalam diri seseorang yang mengakibatkan seseorang melakukan sebuah tindakan. Adapun yang memiliki pendapat motivasi diartikan sebuah sikap dan nilai-nilai yang memberikan pengaruh terhadap individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu itu sendiri (Tamarindang et al., 2017, p.1599-1606).

Sebuah motivasi bisa berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi dapat diklasifikasikan sebagai motivasi intrinsik apabila sifat dari pekerjaan tersebut membuat individu itu termotivasi, individu tersebut merasa puas ketika dapat mengerjakan hal itu dikarenakan ada hal lain seperti pengakuan sosial atau jabatan melainkan individu tersebut melakukannya atas dasar senang atau seperti sebuah hobi. Berbeda dengan motivasi ekstrinsik yang dimana ketika unsur-unsur dari luar pekerjaan sudah menyatu dengan hal yang dikerjakan tersebut menjadi faktor primer yang menjadikan pribadi terdorong seperti status atau jabatan atau sebuah imbalan.

Cukup banyak teori motivasi yang dikemukakan para cendekiawan yang dimana ini memberikan arti untuk memberikan

uraian tentang pengklasifikasian berkaitan dengan skema motivasi menjadi lima (5) klasifikasi yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan dan teori penetapan sasaran.

Motivasi menurut teori dari Abraham Maslow menyatakan bahwasannya pada unsur basisnya manusia menyanggah keperluan primer yang disampaikan dalam lima(5) taraf yang diawali dengan kebutuhan biologis dasar sampai dengan kebutuhan fisiologis dengan arah kepada hal yang lebih kompleks (Asmarazisa, 2016, p.1-15).

Kebutuhan fisiologis yaitu seperti rasa lapar, rasa haus dan sebagainya. Kebutuhan terlindung dari bahaya atau merasa aman. Selanjutnya kebutuhan akan rasa cinta serta sara memiliki. Kebutuhan akan penghargaan atas sebuah prestasi atau kompetensi yang dimiliki serta mendapat dukungan dengan apresiasi. Kebutuhan berkaitan dengan aktualisasi diri seperti kebutuhan kognitif, mengetahui, dan memahami (Asmarazisa, 2016, p.1-15).

Motivasi dapat diartikan sebuah kesediaan diri melakukan sebuah usaha tinggi untuk mencapai sasaran atau tujuan suatu organisasi yang telah dikondisikan dengan kemampuan individu tersebut demi menunjang hal primer pribadi itu sendiri. Hakikatnya motivasi pribadi ditentukan dengan kekuatan goalsnya. Perangkat motivasi yang disalurkan kepada para tenaga kerja bisa sebuah material incentive dan non-material incentive, materi incentive yaitu sebuah dorongan atau motivasi yang bersifat materi yang diberikan atas hasil

kinerja berupa uang atau gaji. Selain itu non-material incentive ialah dorongan atau sebuah motivasi yang bersifat non materi dalam konteks ini berkaitan dengan tempat yang sesuai harapan pegawai, jaminan dalam pekerjaan, *reward*, diperlakukan dengan baik dan lain sebagainya.

Motivasi ialah proses atau faktor yang mendorong pribadi untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, pada hakikatnya manusia mudah disuntik sebuah motivasi/dorongan karena apabila hal primernya sudah dapat dipenuhi, pribadi tersebut dapat menyanggah motivasi/dorongan yang tinggi dalam menuntaskan tanggung jawabnya, pendapat lain menyampaikan bahwasanya motivasi/dorongan yaitu aspek psikologis yang memperlihatkan ketertarikan pribadi terhadap pekerjaan, rasa puas serta turut bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan yang dilaksanakan (Walsa & Ratnasari, 2016, p.97-111).

Motivasi atau sebuah dorongan untuk melakukan sebuah pekerjaan ini cukup vital karena salah satu penentu dalam mencapai suatu visi perusahaan atau organisasi, dengan begitu individu harus bisa mengahdirkan dorongan dalam bekerja yang tinggi kepada para pekerja atau pegawai didalam sebuah organisasi (Bahri & Chairatun Nisa, 2017, p.9-15).

2. Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Ada 3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, menurut (Zamrodah, 2016, p.1-23) yaitu:

- a. Potensi untuk di kembangkan.
- b. Macam pekerjaan.
- c. Kebanggaan menjadi salah satu bagian perusahaan atau industri tersebut.

Selain hal diatas motivasi juga dipengaruhi beberapa aspek sebagai berikut ini :

- a. Merasa aman di lingkungan kerja.
- b. Mendapat upah atau gaji yang sesuai.
- c. Merasa senang dengan tempat kerja.
- d. Dihargai hasil kerjanya.
- e. Diperlakukan sebagaimana mestinya.

Dorongan atau sebuah motivasi yaitu sebuah dukungan yang dimana hal tersebut membuat individu melakukan hal tertentu. Adapun parameter dari sebuah motivasi dalam bekerja sebagai berikut:

- a. Kinerja.
- b. Penghargaan.
- c. Tantangan.
- d. Tanggung Jawab.
- e. Pengembangan.
- f. Keterlibatan.
- g. Kesempatan

3. Indikator Motivasi

Menurut Nur Azizah, (2019) tolak ukur motivasi dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut :

a. Tanggung jawab.

Sebuah tanggung jawab ialah janji yang melekat kepada sebuah sikap yang telah di ucap atau sebuah tuntutan tugas, kewajiban, hak yang telah diberikan sesuai dengan aturan, nilai, norma, adat-istiadat yang berlaku.

b. Prestasi kerja.

Prestasi kerja yaitu tentang bagaimana karyawan atau individu menyelesaikan target kerja yang telah di tetapkan oleh pimpinan.

c. Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju memiliki arti dimana individu mau belajar dan meng *upgrade* keilmuan individu tersebut seiring berjalannya perkembangan teknologi.

d. Pengakuan atas kinerja.

Pengakuan atas kinerja memiliki arti bahwa individu dalam sebuah pekerjaan dituntut mempunyai kualitas kerja yang maksimal sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

e. Pekerjaan yang menantang.

Makna dari pekerjaan yang menantang itu sendiri tentang sebuah pencapaian dalam pekerjaan yang dimana memiliki sebuah peningkatan di setiap periode atau setiap harinya.

D. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah alat yang digunakan oleh pimpinan atau manajer untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka mau mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial di perusahaan. (Tamarindang et al., 2017, p.1599-1606).

Kedisiplinan dalam bekerja diartikan sebagai perilaku individu atau kelompok yang memperlihatkan ketaatan serta kepatuhan kepada peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai perilaku dari seseorang ataupun kelompok yang menaati dan mematuhi peraturan atau tata tertib yang ada dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya terhadap suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Terdapat indikator dalam variabel ini yaitu kemampuan, tujuan, teladan pimpinan, keadilan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan manusia (Safitri et al., 2013, p.1044-1054).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawan. Manfaat bagi sebuah organisasi adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas, dengan dampak yang diperoleh berupa hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga para karyawan atau pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Oktaviana, 2019, p.1-11).

Disiplin kerja yang baik akan membuat pekerja lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu kinerjanya dapat meningkat dengan signifikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Jufrizen & Hadi, 2021, p.35-54). Sinambela mengatakan bahwasannya kinerja pegawai atau kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan pegawai atau karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian dalam bidang tertentu. Mangkunegara memberi pernyataan bahwasannya sebuah kinerja yaitu hasil atau dampak dari kerja secara kualitas dan mutu yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja yaitu hasil keberhasilan individu secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugasnya

dibandingkan dengan berbagai kemungkina seperti sasaran atau target, standar dari hasil kerja sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan dan telah disepakati bersama. Kaswan menyatakan bahwa kinerja karyawan yaitu hal yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang memberi pengaruh pada perusahaan (Safitri et al., 2013, p.1044-1054).

Moheriono menyatakan ada 3 indikator dalam suatu kinerja, yaitu kinerja operasional, kinerja administratif, dan kinerja strategik. Indikator kinerja karyawan seperti yang disampaikan Kaswan (2012) adalah kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan supervise, dampaknya dan kualitasnya.

Diantara pendapat ketiga ahli tersebut, peneliti Kaswani (2012) memilih metrik yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan kepemimpinan, pengaruh interpersonal. Karena teori Kaswan kompatibel dengan teori Gibson yang digunakan sebagai metrik, selain itu, teori Kaswan memuat semua yang diperlukan untuk mengukur kinerja seorang service worker AMC (Safitri et al., 2013).

Kedisiplinan menurut (Rozalia et al., 2015, p.1-8) merupakan suatu hal yang menyimpan fungsi fungsi yang krusial di dalam sebuah pengelolaan sumber daya para tenaga kerja, dikarenakan bertambah berkualitas tingkat kedisiplinan pada pegawai hal itu akan membuat hasil kerja yang dicapainya pun lebih tinggi. Format sebuah

kedisiplinan menurut Rivai (2011:825) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja sebagai berikut ini:

- a. Disiplin Retributif yaitu manajemen berusaha menghukum mereka yang tidak patuh.
- b. Disiplin korektif yaitu pemimpin usaha membantu karyawan dalam mengoreksi perilaku yang tidak sesuai.
- c. Perspektif hak yang melekat pada Perspektif hak individu, yaitu upaya memelihara disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
- d. Perspektif utilitarian, yaitu tindakan penegakan yang seimbang terhadap pengaruh individu.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutikno, (2016) sebuah kedisiplinan dalam bekerja dapat diukur melalui hal berikut :

- a. Kualitas kedisiplinan kerja.

Kualitas kedisiplinan kerja disini sebuah ketepatan waktu dalam bekerja baik dari segi kehadiran ataupun kerapian dan lain sebagainya.

- b. Kuantitas pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan yang dimaksud ialah melaksanakan dan menjalankan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang telah ditentukan.

- c. Kompensasi yang diperlukan.

Kompensasi yang diperlukan disini berarti individu yang bekerja mendapatkan haknya sebagai pegawai dalam bentuk gaji yang dimana gaji tersebut telah sesuai dengan upah yang telah ditetapkan.

d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal ini tentang seberapa mudah dan terjangkau akses dari tempat tinggal pegawai dengan tempat kerja.

e. Konservasi.

Konservasi disini mencakupi tentang bagaimana pegawai atau karyawan menggunakan serta menjaga fasilitas yang disediakan di tempat kerja itu sendiri



E. Penelitian Terdahulu

Dalam menunjang penulisan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa rujukan dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai telaah pustaka. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam kaitannya dengan gaya manajemen, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Tabel Telaah Pustaka

NO	Peneliti Dan Tahun	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Ringkasan Hasil	
				Signifikan	Tidak Signifikan
	Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kerja Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi dan Disiplin kerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu SPSS version 17 for Windows		
Bachtiar Arifudin Husain, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Disiplin Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y) Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS.	Disiplin kerja	
Faiz Hamdani, 2020	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja Karyawan (X2), dan Kualitas Kerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.	

			dan regresi liner berganda.		
Oktaviana, 2019	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kinerja Karyawan <i>Marketing</i> Di Bri Syariah Kantor Cabang Madiun)	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) Alat analisis yang digunakan yaitu program <i>SPSS</i> .	Disiplin kerja, dan kompensasi		
Rahmila Sari, dan, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (Juni	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan pada bank syariah	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), stres kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres kerja.		

	2012) Bank Syariah Mandiri Makassar	mandiri kantor cabang makassar	Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program <i>SPSS for windows</i> .		
Dhenny Asmarazisa (2016) Bank BTN Batam	Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam	Motivasi (X1) Dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu <i>SPSS (Statistical Productand Service Solution)</i> seperti analisis	Motivasi dan Kepemimpinan		

		deskriptif dan regresi berganda.		
Hendri Sembiring (2020) Bank Sinarmas Medan	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan(Y) Alat analisis yang digunakan pada penelitian yaitu SPSS (<i>Statistical Productand Service Solution</i>).	Motivasi dan lingkungan kerja	
Didit Supriyadi (2017) Bank Jabar Banten	Pengaruh Motivasi Dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank	Motivasi(X1), Manajerial(X2) dan Kinerja Karyawan(Y)	Motivasi dan Manajerial.	

	Irwan, Gunawan, Razak Munir (2017) Permata Bank Makasar	Pengaruh Disiplin Kerja, Pembangunan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu <i>SPSS (Statistical Product and Service Solution)</i> .	Disiplin Kerja(X1), Pembangunan Karir(X2), Kompensasi(X3) dan Kinerja Karyawan(Y) Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu <i>SPSS</i> .	Disiplin kerja dan Kompensasi.	Pengembangan karir.

F. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan terhadap masalah sementara yang menjadi premis dalam penelitian. Jika pernyataan ini harus dibuktikan kebenarannya dengan data lapangan. Hipotesis dapat dibuktikan dan dibantah jika dibuktikan dengan hasil studi lapangan. Menurut Supardi, hipotesis penelitian itu sendiri tidak memerlukan pembuktian, namun apapun hasilnya, kemampuan peneliti untuk mencari jawaban dengan menggunakan pengetahuan dan fakta nyata di lapangan lebih penting.

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan yaitu tulang punggung dari pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan organisasi dengan baik. Apabila seseorang melakukan sebuah usaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka individu tersebut perlu memperhatikan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yaitu tentang bagaimana individu seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagai pemimpin serta tentang bagaimana pemimpin tersebut dilihat oleh bawahannya sebagai objek yang dipimpinnya. James et al. menyatakan bahwasannya sebuah Gaya kepemimpinan adalah perilaku manusia yang berbeda yang disukai manajer untuk mengarahkan dan mempengaruhi karyawan (Tamarindang et al., 2017, p.1599-1606).

Gaya kepemimpinan memainkan peran sentral dalam kepemimpinan. Ini adalah bagaimana orang membutuhkan gaya kepemimpinan, karena keterbatasan manusia. Maka setelah itu muncullah kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin dalam konteks. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai karakteristik individu, kebiasaan, bagaimana mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, posisi kepemimpinan dan persepsi pengaruh yang sah.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu langkah yang akan diambil untuk mengarahkan dan mempengaruhi para anggota organisasi atau perusahaan dalam pelaksanaan segala kegiatan dalam organisasi atau perusahaan, dimana supervisor menggunakan hak istimewanya untuk memberikan gambaran kemana visi dari instansi tersebut. harus pergi ke karyawannya untuk memotivasi karyawannya untuk mengimplementasikan organisasi atau visi perusahaan dan membantu menciptakan situasi kerja dengan harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Gaya kepemimpinan yaitu kekuatan dalam aspirasi, kekuatan dalam semangat, dan kekuatan dalam moral kreatif, yang mampu mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap atau perilaku sehingga mereka memahami keinginan pemimpin. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang memberikan pengaruh untuk mendefinisikan organisasi, mendorong perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, memberikan pengaruh

untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Walsa & Ratnasari, 2016).

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fourtunela Br Sembiring & Marbun, 2020), (Sunarto, 2021), dan (Leonardo et al., 2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi bisa meliputi dorongan intrinsik serta ekstrinsik. Dorongan atau sebuah motivasi yang termasuk intrinsik yaitu ketika karakteristik pekerjaan yang mengakibatkan individu tersebut termotivasi, individu tersebut merasa puas dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena hal lain seperti status atau pun uang atau bisa juga dikatakan individu seperti melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu ketika elemen–elemen yang ada diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat individu termotivasi seperti status ataupun kompensasi yang diberikan nantinya.

Bervariatif skema motivasi menurut pakar yang tujuannya adalah guna menyodorkan penjelasan yang mengarah pada apa sebenarnya orang itu dan akan menjadi apa orang itu. Landy dan Beeker mengelompokkan pendekatan teori motivasi ke dalam lima (5)

klasifikasi sebagai berikut: teori kebutuhan, teori penguatan, teori ekuitas, teori harapan, dan teori penetapan tujuan.

Skema dorongan yang disampaikan Abraham Maslow berpendapat bahwa pada dasarnya semua orang memiliki kebutuhan primer atau kebutuhan pokok (Prihartanta, 2015, p.1-11). Motivasi menurut teori dari Abraham Maslow menyatakan bahwasannya pada hakikatnya manusia selalu melekat keperluan pokok yang disampaikan dalam lima tingkatan yang diawali dari kebutuhan biologis mendasar sampai dengan kebutuhan fisiologis yang mengarah ke hal yang lebih kompleks.

Kebutuhan fisiologis seperti haus, lapar, dan lain-lain. Kebutuhan rasa aman seperti merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya. Kebutuhan terhadap sebuah rasa cinta dan rasa memiliki seperti berafiliasi dengan orang lain, diterima dan memiliki. Kebutuhan terhadap sebuah penghargaan seperti berprestasi, berkompetensi dan mendapat dukungan serta pengakuan. Kebutuhan dalam aktualisasi diri seperti kebutuhan kognitif, mengetahui, memahami, dan menjelajahi, kebutuhan seketika. Keserasian, keteraturan, dan keindahan, kebutuhan aktualisasi diri, mendapatkan kepuasan diri serta menyadari potensinya

Motivasi sendiri tergolong faktor pertama dalam kerja individu karyawan. Walaupun kapasitas maksimal pegawai berkaitan dengan kondisi ruangan yang memenuhi standar, namun jika tidak ada motivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan maka berdampak pada tidak

sesuainya pekerjaan yang direncanakan. Selain itu, motivasi yang intensif atau terus menerus dari manajer juga sangat diperlukan dalam pelatihan parallel pegawai atau karyawan dan hal tersebut ialah sarana dimana teori motivasi yang benar dapat diterapkan atau sesuai dalam menggerakkan para bawahannya, hal ini merupakan bagian yang sangat penting baginya untuk mengenal anggota yang dipimpinya lebih dekat.

Selain peran penting manajer, motivasi karyawan juga merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam investasi perusahaan. Motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan lebih banyak usaha untuk mencapai tujuan organisasi, yang dihasilkan dari kemauan untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 1996: 198). Dengan motivasi yang tinggi, Anda menciptakan komitmen tanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaan.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Hermawati et al., 2021), (Umar & Norawati, 2022), dan (Rahmawani & Syahrial, 2021) memberi bukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ketertiban merupakan ciri utama suatu organisasi, dan disiplin merupakan salah satu model untuk menjaga keteraturan. Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kehabisan waktu yang sia-sia serta energi. Selain itu, tujuan pendisiplinan adalah untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, perkakas dan peralatan atau barang lain yang disebabkan oleh kelalaian pengguna atau pencurian. Disiplin berupaya mengatasi kesalahan dan kecerobohan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, kegagalan/kegagalan dan penundaan. Disiplin berusaha memberi pencegahan permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan atau malas-malasan dari pegawai organisasi. Disiplin juga berusaha untuk mencegah sebuah ketidaktaatan yang ada dampak dari tidak sesuaiya pemahaman.

Singkatnya, disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan tambahan organisasi, untuk menjaga efisiensi, dengan mencegah dan mengevaluasi penipuan pribadi terhadap kelompok. Selanjutnya, tujuan disiplin adalah untuk melindungi perilaku yang baik dengan menciptakan respons yang diinginkan.

Pengertian disiplin kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) adalah “Disiplin ialah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis”. Veithzal

Rivai dan Ella Jauvani (2012: 825) mengatakan: “Karyawan adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua persyaratan perusahaan aturan dan norma norma yang mengatur”.

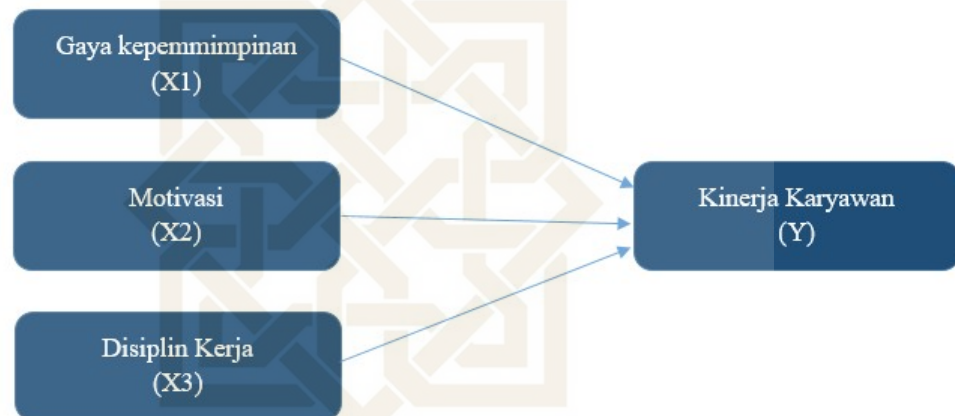
Sementara itu, Siagian (2012: 305) menyatakan bahwa “Disiplin pegawai dalam MSDM berbeda dengan pandangan bahwa tidak ada orang yang sempurna, kesalahan dan kelalaian”.

Dari hasil riset terdahulu yang dilakukan (Nurjaya et al., 2021), (Suhaila et al., 2021), dan (Tumanggor & Girsang, 2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil telaah maka dalam penelitian ini dibuat suatu model kerangka pemikiran teoritis untuk menjawab masalah penelitian sebagai berikut:



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan didalam riset ini ialah penelitian kuantitatif dimana hasil data penelitian berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik (Sigoyono, 2014). Sugiyono (2012) mengatakan bahwasannya metode kuantitatif karena data penelitian dengan nilai dan statistic penggunaan. Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan data kuesioner dengan menyebarkan kepada sampel yang telah terfilter serta telah sesuai kriteria. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Nanang Martono (2011:74) menyatakan populasi yaitu keseluruhan obyek atau subyek yang ada di suatu daerah dan memenuhi syarat-syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian tertentu, atau keseluruhan unit atau individu daerah penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank syariah dan bank konvensional di Indonesia.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:61) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka dari itu, dalam penelitian ini tidak menggunakan populasi keseluruhan melainkan menggunakan sampel sebagai perwakilan

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang fakta atau pendapat. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Arikunto, subjek penelitian ditentukan berdasarkan orang yang dianggap paling mengetahui tentang informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga akan memudahkan penelitian dalam menelusuri situasi yang diteliti.

Berdasarkan pengertian di atas, maka subjek penelitian ini adalah pegawai bank syariah dan bank konven di Indonesia. Dalam menentukan subjek penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Snowball Sampling*, adalah mengambil beberapa kasus dengan menghubungkan hubungan dari satu orang ke orang lain atau dari kasus ke kasus, kemudian mencari hubungan lain dengan proses yang sama, dan lain sebagainya (Nurdiani, 2014, p.1110-1118). Adapun kriteria responden yang peneliti ambil yaitu:

- a. laki-laki dan perempuan.
- b. Karyawan Bank Syariah atau Bank Konvensional di Indonesia.

C. Teknik Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan kuesioner dalam menghimpun data melalui *platform google-form*. Pada kuesioner tersebut ada beberapa pertanyaan gaya manajemen, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban responden berdasarkan skala *likert* dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Menurut Sugiyono, (2013:62) data primer ialah sumber data yang menyediakan data langsung ke pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner. Adapun kuesioner studi yang dilakukan berupa pertanyaan mengenai pengaruh gaya manajemen, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah dan bank konvensional di Indonesia.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan peneliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan, variabel dependen yaitu kinerja karyawan di bank syariah dan bank konvensional di Indonesia.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya. kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai manajer dalam mengarahkan dan mempengaruhi staf (Tamarindang et al., 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan motivasi. 3. Kemampuan komunikasi. (Syihab et al , 2020)
2	Motivasi (X_2)	Motivasi ialah sikap dan nilai yang memberi pengaruh seseorang atau individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu (Tamarindang et al., 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab. 2. Prestasi kerja. 3. Peluang untuk maju. 4. Pengakuan atas kinerja. 5. Pekerjaan yang menantang. (Nur Azizah, 2019)
3	Disiplin Kerja (X_3)	Disiplin dapat dikatakan sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kedisiplinan kerja. 2. Kuantitas pekerjaan. 3. Kompensasi yang diperlukan.

		kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Tamarindang et al., 2017).	4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. 5. Konservasi (Sutikno, 2016)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Istilah "kinerja" mengacu pada seberapa baik suatu program diimplementasikan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. (Moeheriono, 2014)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan (Moeheriono, 2014)

E. Teknik Analisis Data

Data yang didapat, dilakukan dengan analisis kuantitatif, dengan menggunakan model statistik parametrik, di dalam program computer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) seperti analisis deskriptif dan regresi berganda. Tetapi sebelum analisis tersebut dilalui, proses yang harus dilakukan yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu. Apabila telah memenuhi syarat uji tersebut, maka selanjutnya barulah dilakukan perhitungan analisis melalui SPSS ini, dan selanjutnya diadakan interpretasi tentang hasil analisis yang telah dilakukan.

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah seberapa akurat data yang datang ke objek penelitian dengan apa yang dapat peneliti laporkan (Sugiyono, 2013). Data yang dianalisis dipandang sebagai nilai per item dalam kuesioner dan kemudian angka-r dibandingkan dengan tabel r. Apabila r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi atau kestabilan hasil suatu instrumen penelitian untuk orang yang sama dan pada waktu yang berbeda (Yusuf, 2014, p.38). Uji reliabilitas pada instrumen riset ialah tes yang menentukan apakah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dapat dianggap dapat diandalkan atau tidak (Dewi & Sudaryanto, 2020). Reliabilitas digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha. Jika alfa Cronbach hitung $>$ 0.60 maka masuk kategori reliabel. Begitu sebaliknya apabila Cronbach's Alpha $<$ 0.06 maka masuk dalam kategori tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak (Mardiatmoko, 2020, p.333-342). Apabila nilai *Asymp Sig* seluruh variabel lebih besar dari tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka dikatakan terdistribusi normal. Namun, jika nilai *Asymp Sig* seluruh variabel lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka dikatakan tidak berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk melihat kondisi di mana terdapat hubungan yang sempurna atau hampir linier antara variabel independen dalam model regresi (Mardiatmoko, 2020, p.333-342). Model regresi yang baik terjadi ketika tidak mengalami multikolinearitas di dalamnya. Untuk mengetahui apakah model regresi tersebut multikolinearitas atau tidak, lihat nilai toleransi dan faktor inflasi variabel (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ (10%) dan nilai *VIF* < 10 maka data tidak mengalami multikolinearitas. Begitu sebaliknya, apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ (10%) dan nilai *VIF* > 10 maka data mengalami multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan guna melihat situasi dimana terjadi ketidak sesuaian varian dari residual untuk semua

pengamatan pada model regresi (Mardiatmoko, 2020, p.333-342). Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikan seluruh variabel < 0.05 dapat dikatakan mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila nilai signifikan seluruh variabel > 0.05 dapat dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Model Regresi

Analisis Regresi Linier Berganda atau *Multi Regression Linear Analysis* digunakan untuk membuat prediksi berkaitan dengan kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia dan karyawan Bank Konvensional di Indonesia. Penggunaan analisis linier berganda didasarkan pada melihat data lebih dari satu variabel bebas, satu variabel bebas, dan satu variabel terikat pada skala interval, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Kepemimpinan

X2 = Variabel Motivasi

X3 = Variabel Disiplin Kerja

α = Konstanta

β_1 , β_2 , dan β_3 = Intercept / koefisien regresi X1, X2, dan X3

e = Kesalahan Pengganggu

b. Uji F (Simultan)

Uji- F digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh variabel bebas yaitu variabel X pada variabel dependen yaitu variabel Y (Ekasari, 2018). Dalam riset ini, penulis berpatokan pada tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%) artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas sebesar 95% atau toleransi kemelesetan sebesar 5%.

Setelah hal diatas adapun kriteria uji f sebagai berikut:

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (keseluruhan variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y).
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (keseluruhan variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel terikat Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 (uji koefisien determinasi) merupakan uji model yang berusaha untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen secara bersama-sama (Ekasari, 2018, p.125-143).

d. Uji Parsial (Uji T)

Tujuan pengujian hipotesis dengan uji-t adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen (Ekasari, 2018, p.125-143). Dalam penyelidikan ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%), yang berarti bahwa kemungkinan hasil penarikan yang benar adalah 95 persen, dengan toleransi 5 persen. Kriteria uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka artinya variabel bebas X berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka artinya variabel bebas X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y.

e. Uji Beda T-test

Guna menilai jika dua sampel independen memiliki rata-rata yang berbeda, uji beda t digunakan. Dengan membandingkan dua nilai mean dengan standar *error* selisih mean kedua sampel, maka dilakukan uji beda t. Selisih standar *error* nilai mean terdistribusi secara teratur (Ghozali, 2013, p.224-231). Uji-t sampel independen digunakan dalam riset ini. Untuk membandingkan dua kelompok populasi dalam satu varian, dilakukan uji *independent sample t-test* (Mahaningsih & Kana, 2020, p.59-70). Uji *independent sample t-requirements* adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada perbedaan nilai rata-rata kedua sampel penelitian, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ terdapat perbedaan nilai rata – rata dari dua sampel penelitian.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

Peneliti menggunakan dua objek penelitian yaitu bank syariah dan bank konvensional di Indonesia, sehingga mendapatkan dua jenis sampel yang berbeda yaitu karyawan bank syariah dan bank konvensional karena penelitian akan melakukan analisis komparatif pada kedua objek tersebut. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 06 Oktober 2022 yang dimana sudah dapat diproses ke tahap selanjutnya yaitu olah data. Target dari setiap lembaga yaitu 30 responden, dengan demikian total target yaitu 60 responden. Di hari terakhir total responden yang telah terkumpul yaitu 64 responden yang dimana bank syariah sebesar 32 responden, dan bank konvensional sebesar 32 responden.

Dari data responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan. Pengelompokan responden tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana karakteristik dari responden penelitian. Pengelompokan responden dapat dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Bank Syariah

Karakteristik		N	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	62,5%
	Perempuan	12	37,5 %

Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	18,75%
	D3	6	18,75 %
	S1	20	62,5%
Lama Bekerja	≤ 2 Tahun	17	53,125%
	3-6 Tahun	5	15,625%
	7-10 Tahun	4	12,5 %
	≥ 11 Tahun	6	18,75 %

Pada tabel di atas, karakteristik jenis kelamin berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwasannya 62,5% responden laki-laki, jadi 20 karyawan. 37,5% responden adalah wanita, jadi 12 karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini responden pada bank syariah berjenis kelamin laki-laki memiliki hasil yang lebih.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berpendidikan SLTA/SMK sebesar 18,75% atau sebanyak 6 orang dari jumlah keseluruhan. Responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D3 sebesar 18,75% atau sebanyak 6 orang. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 62,5% atau sebanyak 20 orang. Dengan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan bank syariah yang menjadi responden berpendidikan terakhir S1.

Selanjutnya pengelompokan berdasarkan lama bekerja responden diketahui bahwa lama bekerja responden ≤ 2 tahun sebesar 53,125% atau sebanyak 17 karyawan. Responden dengan lama bekerja 3-6 tahun sebesar 15,625% atau sebanyak 5 karyawan. Untuk responden dengan lama bekerja 7-10 tahun sebesar 12,5% atau sebanyak 4 karyawan. Sedangkan responden

yang memiliki lama bekerja ≥ 11 tahun sebesar 18,75% atau sebanyak 6 orang Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan bank syariah pada penelitian ini memiliki lama kerja ≤ 2 tahun.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Bank Konvensional

Karakteristik		N	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	65,625%
	Perempuan	11	34,375%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	9	28,125%
	D3	1	3,125%
	S1	22	68,75%
Lama Bekerja	≤ 2 Tahun	14	43,75%
	3-6 Tahun	8	25%
	7-10 Tahun	6	18,75%
	≥ 11 Tahun	4	12,5%

Dari tabel di atas, berdasarkan hasil survei ini terlihat bahwa 65,625% adalah responden laki-laki yaitu jumlah karyawan sebanyak 21 orang, 34,375% responden adalah wanita yaitu 11 karyawan. Dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pada riset ini responden pada bank konvensional mayoritas yaitu laki-laki.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berpendidikan SLTA/SMK sebesar 28,125% atau sebanyak 9 orang dari jumlah keseluruhan. Responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D3 sebesar 3,125% atau sebanyak 1 orang. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 68,75% atau sebanyak 22 orang. Dengan hasil

tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan bank konvensional yang menjadi responden berpendidikan terakhir S1.

Selanjutnya pengelompokan berdasarkan lama bekerja responden diketahui bahwa lama bekerja responden ≤ 2 tahun sebesar 43,75% atau sebanyak 14 karyawan. Responden dengan lama bekerja 3-6 tahun sebesar 25% atau sebanyak 8 karyawan. Untuk responden dengan lama bekerja 7-10 tahun sebesar 18,75% atau sebanyak 6 karyawan. Sedangkan responden yang memiliki lama bekerja ≥ 11 tahun sebesar 12,5% atau sebanyak 4 orang Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan bank konvensional pada penelitian ini memiliki lama kerja ≤ 2 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang digunakan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusan uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r tabel dan r hitung (Corrected Item-Total Correlation) pada hasil pengolahan data. Adapun cara membaca r tabel yaitu dengan menentukan baris degree of freedom ($df = n - 2$), ($df = 32 - 2 = 30$) r table baris 30 = 0,3494.

Berikut tabel hasil uji validitas pada masing-masing bank:

Tabel 4.3 Uji Validitas Bank Syariah

Variabel	Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK 1	0,3494	0,736	Valid
	GK 2	0,3494	0,566	Valid
	GK 3	0,3494	0,638	Valid
Motivasi (X2)	M 1	0,3494	0,776	Valid
	M 2	0,3494	0,703	Valid
	M 3	0,3494	0,520	Valid
	M 4	0,3494	0,735	Valid
	M 5	0,3494	0,468	Valid
Disiplin Kerja (X3)	DK 1	0,3494	0,463	Valid
	DK 2	0,3494	0,618	Valid
	DK 3	0,3494	0,618	Valid
	DK 4	0,3494	0,615	Valid
	DK 5	0,3494	0,693	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,3494	0,790	Valid
	KK 2	0,3494	0,662	Valid
	KK 3	0,3494	0,799	Valid
	KK 4	0,3494	0,839	Valid
	KK 5	0,3494	0,746	Valid
	KK 6	0,3494	0,620	Valid

Tabel 4.4 Uji Validitas Bank Konvensional

Variabel	Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK 1	0,3494	0,742	Valid
	GK 2	0,3494	0,744	Valid
	GK 3	0,3494	0,681	Valid

Motivasi (X2)	M 1	0,3494	0,736	Valid
	M 2	0,3494	0,630	Valid
	M 3	0,3494	0,771	Valid
	M 4	0,3494	0,694	Valid
	M 5	0,3494	0,798	Valid
Disiplin Kerja (X3)	DK 1	0,3494	0,629	Valid
	DK 2	0,3494	0,500	Valid
	DK 3	0,3494	0,417	Valid
	DK 4	0,3494	0,539	Valid
	DK 5	0,3494	0,759	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,3494	0,722	Valid
	KK 2	0,3494	0,655	Valid
	KK 3	0,3494	0,801	Valid
	KK 4	0,3494	0,683	Valid
	KK 5	0,3494	0,703	Valid
	KK 6	0,3494	0,748	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu konsistensi atau kestabilan hasil instrumen penelitian yang diberikan kepada orang yang sama dan pada waktu yang berbeda (Yusuf, 2014) . Uji reliabilitas instrumen penelitian merupakan uji untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi & Sudaryanto, 2020). Reliabilitas digunakan guna melihat kekonsistenan jawaban responden berkaitan dengan pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Untuk uji reliabilitas

dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Apabila Cronbach's Alpha hitung > 0.60 maka dikatakan reliabel. Begitu sebaliknya apabila Cronbach's Alpha < 0.60 maka dikatakan tidak reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas dari kedua bank:

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Bank Syariah

<i>Strandart Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
0,60	0,927	Reliabel

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Bank Konvensional

<i>Strandart Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
0,60	0,931	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak (Mardiatmoko, 2020). Ketika nilai Asymp Sig seluruh variabel lebih besar dari tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan, jika nilai

Asymp Sig seluruh variabel lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka dikatakan tidak terdistribusi dengan normal. Berikut tabel hasil Uji Normalitas masing-masing bank:

Tabel 4.7 Uji Normalitas Bank Syariah

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Signifikansi	Keterangan
0,073	0,05	Normal

Tabel 4.8 Uji Normalitas Bank Konvensional

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Signifikansi	Keterangan
0,187	0,05	Normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk melihat kondisi dimana terdapat hubungan yang sempurna atau hampir linier antara variabel independen dalam model regresi (Mardiatmoko, 2020). Model regresi yang baik terjadi ketika tidak mengalami multikolinearitas di dalamnya. Untuk mengetahui apakah terdapat multikolinearitas atau tidak model regresi menguji nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,1$ (10%) dan nilai VIF < 10

maka data tidak mengalami multikolinearitas. Begitu sebaliknya, apabila nilai tolerance $< 0,1$ (10%) dan nilai VIF > 10 maka data mengalami multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas dari masing-masing bank:

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas Bank Syariah

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,707	1,414	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,562	1,779	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,489	2,043	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas Bank Konvensional

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,540	1,850	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,435	2,297	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,402	2,485	Tidak Terjadi Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas untuk melihat situasi berkaitan dengan ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Mardiatmoko, 2020). Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikan semua variabel dan 0,05 dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika semua variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Tabel berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas masing-masing bank:

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas Bank Syariah

Variabel	Standart Sig	Nilai Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,05	0,573	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,05	0,816	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,05	0,622	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas Bank Konvensional

Variabel	Standart Sig	Nilai Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,05	0,677	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,05	0,378	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,05	0,498	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

a. Model Regresi

Pemakaian analisis linier berganda pada penelitian ini dilandasi oleh pertimbangan data yang berskala interval lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut:

$$:Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Adapun berikut hasil uji linier berganda variabel dependen dengan variabel independen pada masing-masing bank.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Bank Syariah

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	0,060	2,945
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,567	0,235
Motivasi (X2)	0,408	0,198
Disiplin Kerja (X3)	0,443	0,200
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>		

Dari hasil perhitungan sesuai dengan tabel di atas sebagai berikut

$$:Y = 0,060 + 0,567 X_1 + 0,408X_2 + 0,443X_3 + e$$

Dari hasil perhitungan rumus tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai positif konstanta (a) adalah 0,060 tanda positif menunjukkan adanya pengaruh satu arah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 0 persen atau tidak berubah maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,060.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,567. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif (satu arah) antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Artinya ketika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,567.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,408. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif (satu arah) antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai. Artinya ketika variabel motivasi meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,408.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,443. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1%, variabel keaktifan karyawan sebaliknya meningkat sebesar 0,443.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Bank Konvensional

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
<i>Constant</i>	2,181	2,708
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,180	0,214
Motivasi (X2)	0,635	0,211
Disiplin Kerja (X3)	0,326	0,226
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>		

Dari hasil perhitungan sesuai dengan tabel di atas sebagai berikut

$$:Y = 2,181 + 0,180 X_1 + 0,635X_2 + 0,326X_3 + e$$

Dari hasil perhitungan rumus tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai positif konstanta (a) adalah 2,181 Tanda positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sebesar 0 persen atau tidak berubah, maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,181.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,180. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif (satu arah) antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Artinya ketika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1%, variabel kinerja karyawan sebaliknya meningkat sebesar 0,180.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel insentif (X_2) sebesar 0,635. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif (satu arah) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,635.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,326. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan sebaliknya meningkat sebesar 0,326.

b. Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel X terhadap variabel terikat yaitu variabel Y secara simultan (Ekasari, 2018). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%) artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas sebesar 95% atau toleransi kemelesetan sebesar 5%. Berikut tabel hasil perhitungan uji f yang telah dilakukan:

Tabel 4.15 Uji f Bank Syariah

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	124,719	3	41,537	17,866	,000 ^b
	Residual	65,156	28	2,327		
	Total	189,875	31			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi						

Dari tabel di atas yang menunjukkan arti pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai f hitung $17.866 >$ nilai f tabel 2,95. Dari hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 4.16 Uji f Bank Konvensional

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	130,662	3	43,554	17,407	,000 ^b
	Residual	70,057	28	2,502		
	Total	200,719	31			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi						

Dari tabel di atas yang menunjukkan arti pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $17.407 >$ nilai f tabel 2,95. Dari hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 (uji koefisien determinasi) merupakan pengujian model yang ingin mengetahui berapa besar persentase sumbangan variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen secara bersama-sama (Ekasari, 2018). Berikut tabel hasil dari perhitungan uji determinasi dari masing-masing bank:

Tabel 4.17 Uji Determinasi Bank Syariah

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,810	0,657	0,620	1,525
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi				

Tabel 4.18 Uji Determinasi Bank Konvensional

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807	0,651	0,614	1,582
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi				

d. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pada masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria dalam Uji t yaitu apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka berpengaruh signifikan. Berikut adalah hasil pengujian pada uji t:

Tabel 4.19 Uji t Bank Syariah

Variabel	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,475	0,000
Motivasi (X2)	4.920	0,000
Disiplin Kerja (X3)	5.681	0,000
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>		

Untuk mencari nilai t tabel maka perlu menentukan baris *degree of freedom* pada t tabel ($\alpha/2; n-k-1$) $0,025; 32-3-1 = 28$ dengan signifikansi 5%, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Jadi berdasarkan tabel yang ditampilkan, hasil dari uji-t menunjukkan nilai signifikansi yang terdapat pada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $4,475 >$ nilai t Tabel 2,048 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
- 2) Jadi berdasarkan tabel yang telah ditampilkan, hasil dari uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $4.920 >$ nilai t Tabel 2,048 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
- 3) Jadi berdasarkan tabel yang telah ditampilkan, hasil dari uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $5.681 >$ nilai t Tabel 2,048 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 4.20 Uji t Bank Konvensional

Variabel	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	4.139	0,000
Motivasi (X2)	6,674	0,000
Disiplin Kerja (X3)	5,497	0,000
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>		

Untuk mencari nilai t tabel maka perlu menentukan baris *degree of freedom* pada t tabel ($\alpha/2 ; n-k-1$) $0,025 ; 32-3-1 = 28$ dengan signifikansi 5%, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Jadi berdasarkan tabel yang di tampilkan, hasil dari uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $4.139 >$ nilai t Tabel 2,048 jadi H_01 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
- 2) Jadi berdasarkan tabel yang ditampilkan, hasil dari uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $6,674 >$ nilai t Tabel 2,048 jadi H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3) Jadi berdasarkan tabel yang ditampilkan, hasil dari uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $5,497 >$ nilai t Tabel $2,048$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

e. Uji Beda T-Test

Tabel 4.21 Uji Beda t-test

Variabel	Nama Bank	Mean	Sig. (2-tailed)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Bank Syariah	10,3750	0,487
	Bank Konvensional	10,0938	
Motivasi (X2)	Bank Syariah	18,2188	0,848
	Bank Konvensional	18,1250	
Disiplin Kerja (X3)	Bank Syariah	17,3438	0,659
	Bank Konvensional	17,1250	

Dari tabel uji beda t-test di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan pada bank syariah sebesar 10,3750 yang dimana lebih tinggi daripada nilai rata-rata pada bank konvensional yaitu 10,0938. Selanjutnya pada hasil pengujian diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,487 lebih besar 0,05. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada variabel gaya kepemimpinan antara bank syariah dengan bank konvensional di Indonesia.

2) Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai rata-rata variabel motivasi pada bank syariah sebesar 18,2188 yang dimana lebih tinggi daripada nilai rata-rata pada bank konvensional yaitu 18,1250. Selanjutnya pada hasil pengujian diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,848 lebih besar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada variable motivasi antara bank syariah dengan bank konvensional di Indonesia.

3) Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai rata-rata variabel disiplin kerja pada bank syariah sebesar 17,3438 yang dimana lebih tinggi daripada nilai rata-rata pada bank konvensional yaitu 17,1250. Selanjutnya pada hasil pengujian diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,659 lebih besar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada variabel disiplin kerja antara bank syariah dengan bank konvensional di Indonesia.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada riset ini, peneliti tidak dapat mencantumkan instansi lebih detail melainkan hanya dapat mencakup konteks syariah atau konvensional saja dikarenakan responden yang bersangkutan tidak bersedia mencantumkan instansi yang ditempati sebab privasi.

Pada studi kesempatan kali ini memiliki tujuan untuk melihat apakah variabel independen seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode komparatif/komparasi untuk membandingkan 2 (dua) sampel yang berbeda yaitu karyawan bank syariah dan bank konvensional di Indonesia. Berikut rangkuman hasil penelitian:

Tabel 4.22 Rangkuman Hasil Regresi

Kode	Hipotesis	Objek Penelitian	Keterangan
H1	Variabel gaya	Bank Syariah	Diterima
H2	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Bank	Diterima
		Konvensional	
H3	Variabel motivasi berpengaruh terhadap	Bank Syariah	Diterima
H4	kinerja karyawan	Bank Konvensional	Diterima
H5	Variabel disiplin kerja	Bank Syariah	Diterima
H6	berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Bank Konvensional	Diterima

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah dan Bank Konvensional

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada kedua bank yaitu bank syariah dan bank konvensional dapat diketahui bahwa pada bank syariah memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $4,475 >$ nilai t Tabel $2,048$ jadi H_0 di tolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, gaya manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk bank normal tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $4.139 >$ nilai t Tabel $2,048$ jadi H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Dengan hasil diatas dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis pertama diterima Gaya manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik di bank syariah maupun konvensional.

Tabel 4.23 Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan Bank Syariah Dan Bank Konvensional

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				Jumlah
	STS	TS	S	SS	
Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	0	2	36	26	64
Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat	0	4	26	34	64
Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	0	5	29	30	64
Total Jawaban	0	11	91	90	192
Total Jawaban (%)	0%	5,73%	47,4%	46,87%	100%

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah dan Bank Konvensional.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada kedua bank yaitu bank syariah dan bank konvensional dapat diketahui bahwa pada bank syariah memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $4,920 >$ nilai t Tabel $2,048$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan hasil dari bank konvensional memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $6,674 >$ nilai t Tabel $2,048$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Dari hasil di atas dapat dikatakan hipotesis ke-dua diterima yang dimana motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah dan konvensional.

Tabel 4.24 Jawaban Variabel Motivasi Bank Syariah Dan Bank Konvensional

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				Jumlah
	STS	TS	S	SS	
Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.	0	1	16	47	64
Sebagai seorang karyawan, saya berkewajiban untuk dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh pengurus	0	0	27	37	64
Saya sebagai pegawai selalu belajar dan meng <i>upgrade</i> kemampuan saya.	0	0	19	45	64
Sebagai seorang karyawan, adalah tugas saya untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	0	0	19	45	64
Saya memiliki sebuah pencapaian yang kian hari kian meningkat.	0	1	32	31	64
Total Jawaban	0	2	113	205	320
Total Jawaban (%)	0%	0,63%	35,31%	64,06%	100%

Dari hasil jawaban responden tersebut mayoritas responden setuju dengan faktor motivasi dengan prosentase 64,06% dan 35,31%. Sedangkan ada 0,63% dari responden yang tidak setuju dengan hal tersebut.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah dan Bank Konvensional

Sesuai dengan studi yang telah dilakukan pada kedua bank yaitu bank syariah dan bank konvensional dapat diketahui bahwa pada bank syariah memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $5,681 > \text{nilai } t \text{ Tabel } 2,048$ jadi H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan pada bank konvensional memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $5,497 > \text{nilai } t \text{ Tabel } 2,048$ jadi H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Dari hasil di atas dapat dikatakan hipotesis ke-tiga diterima yang dimana disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah dan konvensional.

Tabel 4.25 Jawaban Variabel Disiplin Kerja Bank Syariah dan Bank Konvensional

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				Jumlah
	STS	TS	S	SS	
Saya bekerja tepat waktu sebelum waktu kerja yang disepakati	0	1	26	37	64
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target.	0	1	32	31	64
Menurut saya gaji yang akan diterima sudah sesuai dengan papan.	1	7	30	26	64
Saya merasa tempat kerja saya mudah dijangkau.	0	6	27	31	64
Saya selalu menjaga dan menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik dan benar.	0	1	27	36	64
Total Jawaban	1	16	142	161	320
Total Jawaban (%)	0,31%	5%	44,38%	50,31%	100%

Dari hasil jawaban responden tersebut mayoritas responden setuju dengan faktor disiplin kerja dengan persentase 50,31% dan 44,38%. Sedangkan ada 5% yang mengatakan tidak setuju dan 0,31% mengatakan sangat tidak setuju dengan hal tersebut.

Perbedaan seluruh variabel independen (gaya manajemen, motivasi dan disiplin kerja) pada bank syariah dan bank konvensional di Indonesia.

Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Komparasi

Kode	Hipotesis	Variabel	Keterangan
H7	Terdapat perbedaan pada gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja	Gaya Kepemimpinan	Ditolak
		Motivasi	Ditolak
		Disiplin Kerja	Ditolak

Dari hasil diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis ketujuh ditolak yang disini memiliki arti bahwasannya tidak terjadi sebuah perbedaan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Berikut penjelasannya:

a. Gaya Kepemimpinan

Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki hasil signifikansi sebesar $0,487 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa itu tidak masalah variabel gaya kepemimpinan antara bank syariah dengan bank konvensional di Indonesia.

b. Motivasi

Pada variabel motivasi memiliki hasil signifikansi sebesar $0,848 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada variabel motivasi antara bank syariah dengan bank konvensional di Indonesia.

c. Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja memiliki hasil signifikansi sebesar $0,659 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada variabel disiplin kerja antara bank syariah dengan bank konvensional di Indonesia.

Dilihat dari penelitian terdahulu variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Pada tabel penelitian terdahulu yang ditulis oleh Tamarindang et al., (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik atau kontra dengan hasil studi ini yang menunjukkan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel gaya manajemen terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah dan konvensional.
- 2) Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hermawati et al., 2021), (Umar & Norawati, 2022), dan (Rahmawani & Syahrial, 2021) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut berbanding lurus atau pro terhadap penelitian ini yang dimana menunjukkan hasil positif serta signifikan tentang pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah dan konvensional di Indonesia.

- 3) Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurjaya et al., 2021), (Suhaila et al., 2021), dan (Tumanggor & Girsang, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis tersebut berbanding lurus atau pro terhadap penelitian ini yang dimana menunjukkan hasil yang positif dan signifikan tentang pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah dan konvensional di Indonesia.

Berdasarkan hasil di atas, industri perbankan baik di bank syariah maupun konvensional harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawannya yang di dalam konteks ini berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan supaya memberikan hasil kinerja karyawan yang baik dengan *output* terlaksananya tujuan dari industri perbankan itu sendiri secara maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam industri perbankan perlu diperhatikan beberapa aspek penting seperti menggunakan penilaian dengan tujuan melatih kedisiplinan karyawan, memenuhi setiap hak yang seharusnya diberikan kepada karyawan, memberikan jenjang karir yang jelas, menjalin keakraban dengan para karyawan dengan bentuk komunikasi yang baik, dan yang terakhir menggunakan teknologi yang dimana itu menunjang performa perusahaan pada sektor perbankan sehingga dapat terlihat kinerjanya dalam periode tertentu guna mengevaluasi apa yang harus dilakukan dalam strategi selanjutnya supaya memberikan hasil yang maksimal.