

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BULOG  
DIVRE ACEH**



**Disusun Oleh:**

**FAZRIL KHALIQ  
NIM. 160602019**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2020 M/1442 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Fazril Khaliq  
NIM : 160602019  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 Juli 2020

Yang Menyatakan,

  
  
Fazril Khaliq

**PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Bulog Divre Aceh**

Disusun Oleh:

Fazril Khaliq  
NIM. 160602019

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya  
telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada  
Program Studi Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., MA  
NIP. 197204282005011003

Pembimbing II,



Hafiih Maulana, SP., S.HI., ME  
NIDN. 2006019002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Dr. Nilam Sari, M.Ag

NIP. 197103172008012007

**PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Bulog Divre Aceh**

Fazril Khaliq  
NIM. 160602019


Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Menylesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ekonomi  
Syariah

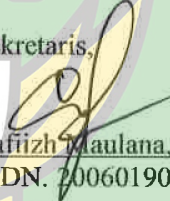
Pada Hari/Tanggal: Senin, 31 Agustus 2020 M  
12 Muharam 1442 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,


Sekretaris,

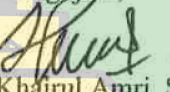
  
Dr. Muhammad Zuhilmi, S.Ag., MA  
NIP. 197204282005011003

  
Hafizh Maulana, SP., S.HI., ME  
NIDN. 2006019002

Penguji I,

Penguji II,

  
Dr. Hamdi Harmen, SE, MM  
NIP. 196911082002121001

  
Khairul Amri, SE., M.SI  
NIDN. 0106077507

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Zaki Fuad, M.Ag  
NIP. 196403141992031003





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Fazril Khaliq  
NIM : 160602019  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
E-mail : [Fazril.khalig01@gmail.com](mailto:Fazril.khalig01@gmail.com)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  KKU  Skripsi  .....

Yang berjudul:

**Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bulog Divre Aceh**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 13 Juli 2021

Mengetahui,

Penulis,

Fazril Khaliq  
NIM: 160602019

Pembimbing I,

Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., MA  
NIP: 197204282005011003

Pembimbing II,

Hafizul Maulana, SP., S.HI., ME  
NIDN 2006019002

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Sesungguhnya Bersama kesulitan itu ada kemudahan.”*

(Q.S Al-Insyirah [94]: 6)

*"Barangsiapa yang menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu,  
maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga."*

(H.R. Muslim)

Bismillahirrahmanirrahim,

dengan mengucap puji dan syukur kehadirat Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua saya tercinta Mamak dan Bapak. Terimakasih karena telah menjadi orang tua yang hebat dan terbaik untuk saya dan saudara kandung saya, yang selalu membimbing, memberikan semangat, doa yang tiada hentinya, mengarahkan dan menasehati. Serta terimakasih kepada, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry, Karena dari kampus inilah saya banyak belajar, mendapatkan pengalaman dan mengerti bagaimana arti berjuang.

A R - R A N I R Y

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bulog Divre Aceh” Shalawat beriring salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesilapan dan kesulitan. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nilam Sari, M.Ag dan Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak. CA. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.
3. Muhammad Arifin, M.Ag., Ph.D selaku ketua Laboratorium dan Dosen Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Muhammad Zuhilmi, S.Ag., M.A. selaku pembimbing I dan Haffizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E selaku

pembimbing II yang tak bosan-bosannya memberi arahan dan nasehat bagi penulis demi kesempurnaan skripsi ini.

5. Azharsyah, SE., Ak., M.S.O.M selaku Penasehat Akademik (PA) penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Ekonomi Syariah.
6. Bapak dan Ibuk dosen selaku pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negri Ar-Raniry.
7. Teman-teman seperjuangan yaitu mahasiswa S1 Ekonomi Syariah atas segala dukungan yang pernah diberikan agar penulis bisa dengan cepat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Banyak pihak yang tidak dapat dituliskan dalam lembar kertas ini, namun jasa dan bantuannya tidak pernah dilupakan. Karena itu, dari lubuk hati yang dalam dan tulus, diucapkan terimakasih untuk semua bantuan yang telah diberikan.

Ucapan terimakasih yang istimewa dengan penuh penghormatan dan kasih sayang untuk orang tua tercinta dan terkasih Ayahanda Faisal Alamsyah dan Ibunda Nurhayati yang telah memberikan cinta yang tulus dan ikhlas yang selalu mengiringi setiap langkah kepada saya serta membesarkan, mendidik, dan mengorbankan segalanya dalam menuntut ilmu dan memberikan nasehat, doa restu, serta dukungan dan jasa yang tidak ternilai harganya yang telah diberikan selama ini. Teruntuk abang

saya Fazarul Tanzil dan adik saya Farizatullah dan Farissa Atika Sari yang telah memberikan semangat serta motivasi dalam menjalankan perkuliahan dan menyelesaikan perkuliahan ini guna untuk memperoleh gelar sarjana dan ilmu yang diperoleh berguna bagi seluruh umat di muka bumi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mohon maaf kepada semua pihak baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis mengaharap kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga Tugas Akhir ini bermanfaat untuk semua pihak yang membacanya.

Banda Aceh, 23 Juli 2020

Penulis,

Fazril Khaliq

AR - RANIRY

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Materi P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor:0543b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

### 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

#### a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

<b>Tanda</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf Latin</b>
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara hakikat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

<b>Tanda dan Huruf</b>	<b>Nama</b>	<b>Gabungan Huruf</b>
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

*Kaifa* : كَيْفَ

*Haula* : هَوْلٌ

3. *Maddah*

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

<b>Harkat dan Huruf</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf dan Tanda</b>
أَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ā
يَ	<i>Fathah dan wau</i>	Ī
يُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū



Contoh:

*qala:* قَالَ  
*rama:* رَمَى  
*qila:* قِيلَ  
*yaqulu:* يَقُولُ

#### 4. Ta Marbutah (ة)

Trasliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *Marbutah* (ة) hidup  
Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.
- b. Ta *marbutah* (ة) mati  
Ta *marbutah* (ة) yang mati atas mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.
- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

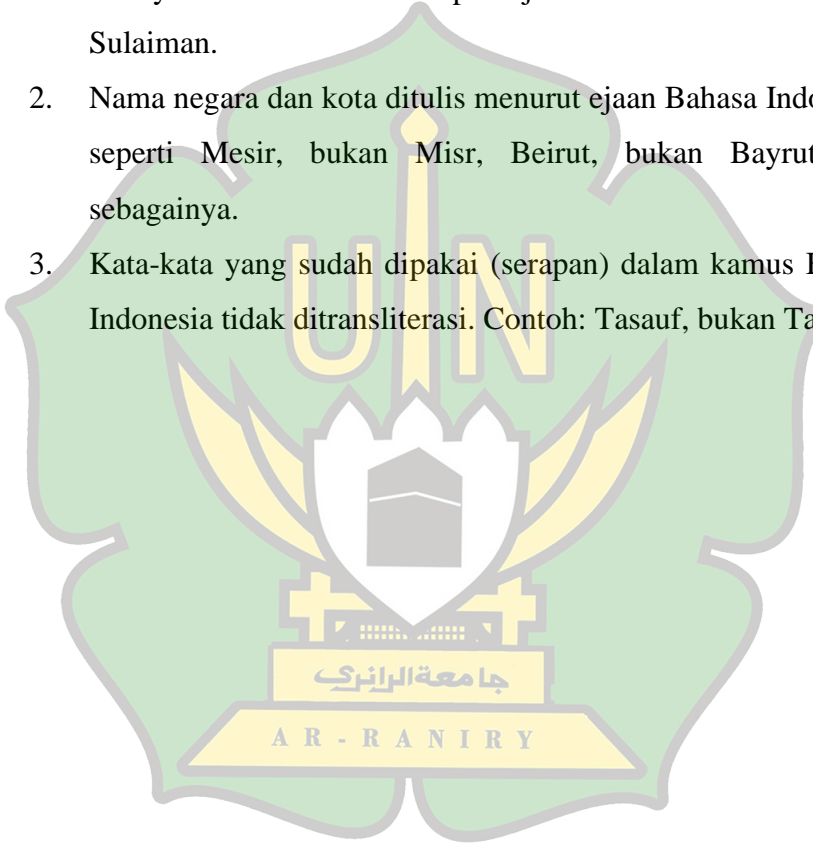
Contoh:

*raudah al-atfal/raudatul atfal* : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ  
*al-madinah al-munawwarah/* : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ  
*al-madinatul munawwarah*  
*talhah* : طَلْحَةَ

**Catatan:**

**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi. Seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf



## ABSTRAK

Nama : Fazril Khaliq  
NIM : 160602019  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bulog Divre Aceh  
Pembimbing I : Dr. Muhammad Zuhilmi, S.Ag., M.A.  
Pembimbing II : Hafiih Maulana, S.P., S.H.I., M.E

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bulog Divre Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Metode yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah metode analisis regresi berganda. Secara parsial berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan Islam dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Islam, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

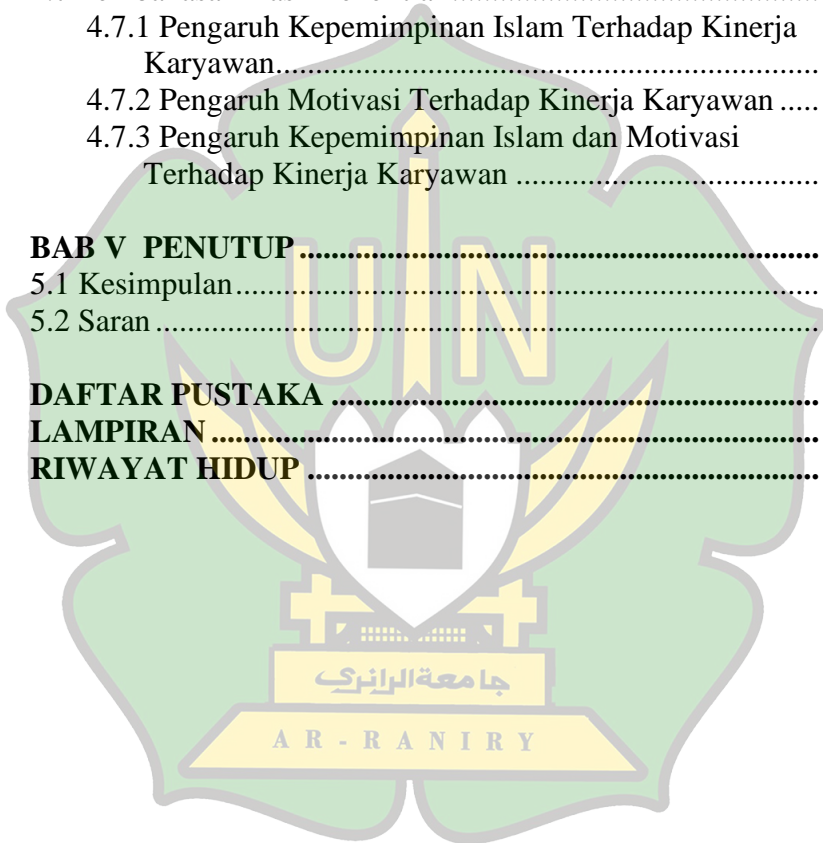
جامعة الرانيري  
A R - R A N I R Y

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Kepemimpinan Islam.....	15
2.2.1 Definisi Kepemimpinan .....	15
2.2.2 Konsep Esensi Kepemimpinan.....	16
2.2.3 Teori Kepemimpinan.....	18
2.2.4 Definisi Kepemimpinan Islam.....	20
2.2.5 Indikator Kepemimpinan Islam.....	23
2.3 Motivasi.....	28
2.3.1 Definisi Motivasi.....	28
2.3.2 Teori Motivasi .....	31
2.3.3 Membangun Motivasi.....	32

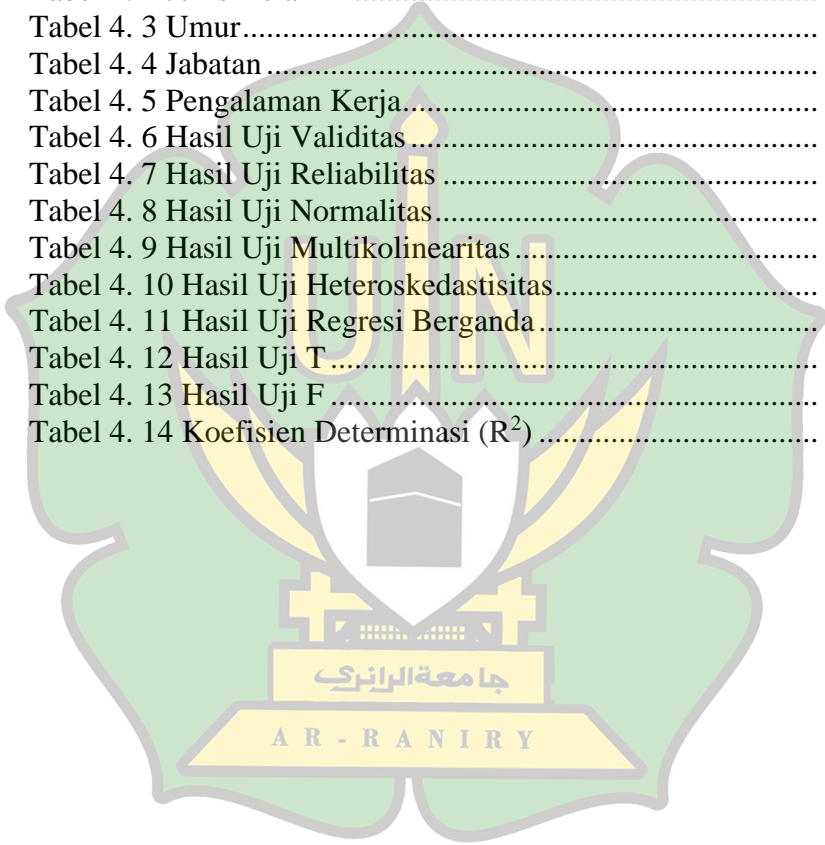
2.3.4 Indikator Motivasi .....	34
2.3.5 Klasifikasi dan Tujuan Motivasi .....	37
2.4 Penelitian Terdahulu.....	38
2.5 Kerangka Pemikiran .....	47
2.6 Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	49
3.2 Lokasi Penelitian .....	49
3.3 Populasi dan Penarikan Sampel.....	49
3.4 Sumber Data dan Teknik Pemerolehannya .....	51
3.5 Skala Pengukuran .....	52
3.6 Operasional Variabel.....	53
3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	57
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian.....	57
3.7.2 Teknik Analisis Data .....	61
3.7.3 Pengujian Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	66
4.1.1 Sejarah Singkat Bulog .....	66
4.1.2 Visi dan Misi Bulog .....	68
4.1.3 Pelayanan Publik .....	69
4.1.4 Struktur Organisasi .....	70
4.2 Karakteristik Responden.....	71
4.2.1 Jenis Kelamin .....	71
4.2.2 Umur.....	72
4.2.3 Jabatan .....	73
4.2.4 Pengalaman Bekerja .....	74
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	74
4.3.1 Hasil Pengujian Validitas .....	75
4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	76
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	77
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	79
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80

4.5 Hasil Analisis Data .....	81
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	83
4.6.1 Hasil Uji T .....	83
4.6.2 Hasil Uji F .....	85
4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	91
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>92</b>
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>98</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>130</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran .....	53
Tabel 3. 2 Operasional Variabel .....	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden .....	71
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4. 3 Umur.....	72
Tabel 4. 4 Jabatan .....	73
Tabel 4. 5 Pengalaman Kerja.....	74
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas .....	75
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	77
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Berganda.....	82
Tabel 4. 12 Hasil Uji T .....	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji F .....	86
Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87





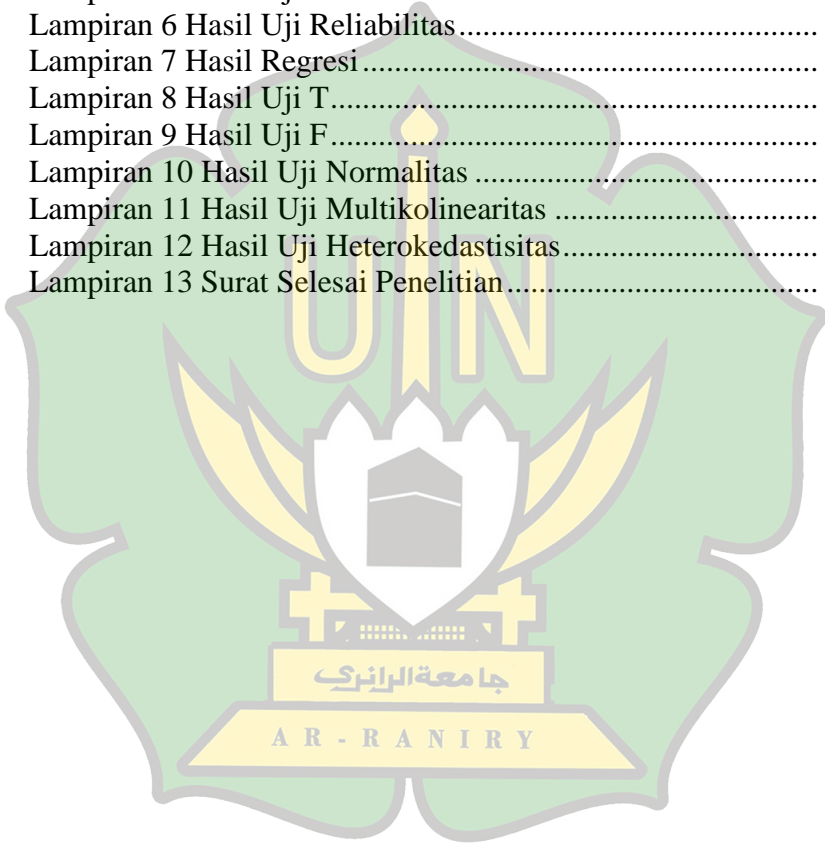
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	98
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden .....	105
Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner .....	108
Lampiran 4 Data Deskriptif Responden .....	116
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas .....	118
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	121
Lampiran 7 Hasil Regresi .....	122
Lampiran 8 Hasil Uji T .....	124
Lampiran 9 Hasil Uji F .....	125
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas .....	126
Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	127
Lampiran 12 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	128
Lampiran 13 Surat Selesai Penelitian .....	129



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam pengelolaan, pemberdayaan pangan, Buloglah yang berperan sebagai lembaga yang mengurus pangan di Indonesia. Bulog merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/peredagangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Bulog tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan (Bulog, 2020). Sifat dasar usaha dari perusahaan adalah menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum dan serta memupuk keuntungan berdasarkan prinsip manajemen perusahaan. Tujuan perusahaan adalah ikut serta dalam membangun ekonomi nasional khususnya pada rangka pelaksanaan program pembangunan nasional dibidang pangan.

Pada sebuah perusahaan pengaruh pemimpin sangatlah besar dalam mencapai tujuan suatu usaha. Pemimpin bagaikan nahkoda di dalam suatu perusahaan, yang menjadi pemikul tujuan utama perusahaan. Mengarahkan, mengatur, mengawasi, mengontrol adalah fungsi dari seorang pemimpin. Menjadi seorang pemimpin

bukanlah satu hal yang mudah bagaikan membalik telapak tangan, namun menjadi seorang pemimpin adalah suatu proses yang harus di lewati dengan penuh strategi, ketangguhan, kesabaran, serta kecerdasan dalam melewati berbagai rintangan dan hambatan dalam perusahaan. Menurut G.R. Terry di dalam bukunya yang berjudul *“Principle of Management”*. Kepemimpinan merupakan hubungan antar individu yang berpengaruh terhadap orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu (Winardi, 2000).

Di dalam Islam seorang pemimpin haruslah adil, jujur, bertanggung jawab, musyawarah, dan juga bertaqwa. Hal tersebut terceminkan dari sosok orang teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah ﷺ. Kepemimpinan dalam Islam adalah suatu proses individu untuk mengarahkan dan memotivasi perilaku orang lain, serta terdapat usaha untuk kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan bersama (Harahap, 2016). Dalam menjalankan tugas dan tujuan, seorang pemimpin di bantu oleh rekan-rekan atau karyawan pada perusahaan, karena pada hakekatnya dalam sebuah kelompok bisnis itu haruslah bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama atau tujuan kelompok.

Peran pemimpin dalam perusahaan secara langsung sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam perusahaan pemimpin berperan dalam mengarahkan dan membangkitkan semangat bekerja pada karyawan, pemimpin yang baik akan berdampak baik pada kinerja karyawan, karena pemimpin adalah

cerminan bagi karyawannya. Setiap karyawan pastilah memiliki karakter dan suasana hati yang berbeda-beda. Oleh karena itu karyawan membutuhkan pendorong dalam meningkatkan suasana hatinya. Sebagai pemimpin, haruslah mengerti bagaimana suasana hati para karyawannya. Dengan memberikan motivasi pada setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi merupakan suatu proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Wijayanti & Meftahudin, 2016). Motivasi dapat berupa pemberian bonus, hadiah, dan cuti.

Motivasi dalam Islam merupakan *fastabiiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Selain itu juga beribadah untuk mencari ridho Allah SWT. Dengan adanya motivasi kerja, seseorang akan bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan. Dengan demikian, bekerja merupakan suatu aktivitas yang sungguh mulia. Dengan bekerja, seseorang dapat melaksanakan perintah-perintah Allah SWT lainnya seperti menunaikan zakat, infak dan sedekah (Maghfiroh, 2012). Motivasi merupakan salah satu indikator dalam optimalisasi kinerja karyawan, karena motivasi dapat mendorong semangat bekerja

karyawan pada masing-masing tugasnya dalam mencapai target perusahaan.

Bulog merupakan perusahaan besar yang di naungi oleh pemerintah atau BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Bulog menjaga dan menjamin ketahanan pangan di Indonesia, salah satu programnya ialah program raskin (Beras Miskin). Program raskin merupakan subsidi pangan sebagai bentuk upaya dari pemerintah untuk meningkatkan ketahanan pangan dan memberikan perlindungan kepada keluarga miskin melalui pendistribusian beras yang diharapkan mampu menjangkau keluarga miskin, masing – masing keluarga akan menerima minimal 10 kg/ KK / bulan dengan harga Rp. 1.600 / kg di titik distribusi (Aisyah, Nurcahyanto, & Santoso, 2013). Tujuan program raskin adalah untuk meningkatkan ketahanan pangan dan memberikan perlindungan kepada keluarga miskin. Namun demikian disejumlah wilayah program tersebut tidaklah sesuai dengan indikator efektivitas program, tidak memenuhi ”6 T”, yakni Tepat Sasaran, Tepat jumlah, Tepat Mutu, Tepat Waktu, Tepat Harga, dan Tepat Administrasi. Diantaranya pada mutu dan harga raskin, seperti didaerah Desa Bareng, Kabupaten Bojonegoro. Yang diperoleh dalam penelitian Kusnan dan Indartuti (2015), Kualitas beras di Desa Bareng tidak sesuai dengan standar raskin (medium) seperti berbau apek, sehingga lebih banyak dijual kembali oleh penerima raskin. Harga raskin, setiap bulan, RTS-PM menebus beras raskin sebesar Rp 1.600/Kg netto di titik bagi. Namun, praktiknya penerima raskin justru menunjukkan fakta

ketidaktepatan disebabkan tidak ditanggungnya biaya transportasi dari titik distribusi ke titik bagi, sehingga petugas membebankan biaya itu ke dalam biaya tebus beras (Kusnan & Indartuni, 2015).

Hal tersebut membuat persepsi masyarakat mengenai raskin menjadi tidak baik, mereka memandang bahwasanya raskin itu kualitasnya tidak baik, tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Sehingga dengan hal ini dapat membuat citra Bulog jadi tidak baik di kalangan publik. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwasanya belum optimalnya kinerja karyawan di Bulog. Karyawan perlu arahan dari pemimpin dan juga motivasi agar dapat bekerja dengan optimal.

Kepemimpinan dan Motivasi merupakan salah satu indikator dalam optimalisasi kinerja karyawan, karena seorang kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan dan memotivasi agar dapat mendorong semangat bekerja karyawan pada masing-masing tugasnya dalam mencapai target perusahaan. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Namun, ada juga yang tidak berpengaruh signifikan pada suatu perusahaan.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, berikut penelitian yang menunjukkan bahwasanya Kepemimpinan berpengaruh *positif* terhadap Kinerja Karyawan; Wijayanti dan Meftahudin (2016), *Pengaruh kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Adapapun penelitian yang



menunjukkan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh *negatif* terhadap Kinerja Karyawan, berikut penelitiannya; Marpaung (2014), *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Berikut penelitian yang menunjukkan bahwasanya Motivasi berpengaruh *positif* terhadap Kinerja Karyawan; Wicaksono (2017), *Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Sub-Divre Kota Batam*. Adapun penelitian yang menunjukkan bahwasanya Motivasi berpengaruh *negatif* terhadap Kinerja Karyawan, antara lain sebagai berikut; Julianry, dkk (2017), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Beragam variasi dari hasil penelitian terdahulu yang melatar belakangi penulis untuk mengkaji kembali pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas, penulis mengadakan suatu penelitian tentang Kepemimpinan Islam dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bulog Divre Aceh**”. Penelitian ini termasuk dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM), manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen syariah adalah seni dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan tambahan sumber daya dan metode syariah yang telah tercantum

dalam kitab suci Al-Qur'an (Departemen Agama Republik Indonesia, 2009). Manajemen sumber daya manusia (SDM) (human resources management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Yusuf, 2015:28). Manajemen sumber daya manusia (SDM) syariah adalah kegiatan pengelolaan yang didasarkan oleh prinsip syariah.

### **1.2 Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bulog Divre Aceh ?
- 2) Bagaimanan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bulog Divre Aceh ?
- 3) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bulog Divre Aceh ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bulog Divre Aceh.
- 2) Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bulog Divre Aceh.
- 3) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan di Bulog Divre Aceh.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi penelitian**

Sebagai media dalam menerapkan ilmu yang telah ada atau yang telah didapat di perkuliahan serta meningkatkan keterampilan penulisan dalam penelitian ilmiah di Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-raniry.

### **2. Bagi penelitian lain**

Sebagai salah satu referensi untuk studi lebih lanjut bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan islam, motivasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Susunan sistematika penulisan tentang pengaruh kepemimpinan islam, motivasi terhadap kinerja karyawan di Bulog Divre Aceh dapat penulis uraikan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini membahas landasan teori dan penelitian terdahulu. Serta kerangka berpikir yang berisi tentang kepemimpinan islam dan motivasi terhadap kinerja karyawan

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan akan rencana dan prosedur penelitian yang akan digunakan serta dilakukan untuk menjawab permasalahan yang sudah dirumuskan. Bab ini akan membahas mengenai jenis data dan teknik pengumpulannya, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat deskripsi objek penelitian, hasil penelitian serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan dan implikasinya. Pada bab ini penulis akan memaparkan profil objek penelitian, pengujian dan hasil analisis, data dan pembahasan dari hasil data dalam penelitian yang dilakukan.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini meliputi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan juga saran yang diberikan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dinilai secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja, sasaran kriteria atau target yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekadar informasi untuk pemberlakuan promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Namun, bagaimana perusahaan dapat memberi motivasi karyawan dan mengembangkan sebuah rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja agar dapat dihindari.

Menurut Bacal (1999) memberi definisi kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara kontinu dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya proses komunikasi ini

meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta memberi penjelasan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Schwartz (1999) memandang kinerja sebagai daya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya (Kusumawati, 2008).

Sebuah penilaian sangat dibutuhkan pada kinerja karyawan dengan maksud guna memberikan peluang kepada karyawan atas rencana karier mereka ke depan dilihat berdasarkan kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menentukan nominal pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat tingkah laku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance appraisal” atau “performance rating”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja suatu perusahaan didasari oleh pertimbangan bahwa diperlukan suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang

disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Hal ini diharapkan dapat memberi motivasi dan rangsangan kepada masing-masing karyawan atau bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
2. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
3. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
4. Pertimbangan penggunaan sumber daya.
5. Perencanaan kerja.

### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kusjainah & Listyorini (2015) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja menjadi hal sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian mengenai kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan



dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasi dan faktor psikologis.

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

### 1. Faktor Individual

Faktor individual merupakan karakteristik yang melekat pada seorang individu, seperti tingkat pendidikan, kompetensi dan komitmen.

### 2. Faktor Organisasi

Faktor organisasional merupakan karakteristik yang melekat dalam organisasi, seperti gaya kepemimpinan, pengendalian intern dan struktur organisasi atau jenjang desentralisasi.

### 3. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang bersifat psikologis seperti motivasi, locus of control atau kemampuan mengendalikan diri dan keinginan untuk selalu di depan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diidentifikasi untuk menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan karakteristik karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Kusjainah & Listyorini, 2015).

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:120) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi, kepemimpinan.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel terdapat beberapa kriteria untuk menilai karyawan yang bermanfaat dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality* (Kualitas): Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas sesuai harapan.
2. *Quantity* (Kuantitas): Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness* (Tepat waktu): Tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas biaya): Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi di maksimalkan untuk mendapat hasil yang tinggi.
5. *Interpersonal impact* (Dampak Interpersonal): Tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja (Kokasih, 2007).

## **2.2 Kepemimpinan Islam**

### **2.2.1 Definisi Kepemimpinan**

Pada suatu organisasi atau perusahaan, peran seorang pemimpin sangatlah berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki sebuah tanggung jawab dalam perencanaan perusahaan, membuat strategi, serta mengarahkan karyawan. Kepemimpinan yang baik memberikan efek terhadap kesuksesan perusahaan. Kepemimpinan memiliki banyak definisi, tetapi secara mendasar biasa dikenal dengan sebutan “Leadership” yang berarti mempengaruhi orang. Banyak yang beranggapan pemimpin sebagai sumber pengaruh, karena pada dasarnya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut atau sebagai pihak yang dipengaruhi (Maghfiroh, 2012).

Menurut Edwin (2000:101) bahwa pemimpin kharismatik memiliki tanggung jawab dan kesetiaan dan dukungan dari pengikutnya. Fungsi pemimpin lebih banyak memberikan konsultasi, bimbingan, motivasi dan memberikan nasehat dalam rangka mencapai tujuan. Secara etimologi (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin”. Dengan mendapat awalan me- menjadi “memimpin” maka mempunyai arti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Kata memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakannya disebut sebagai pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa penambahan awalan ke- dan akhiran –an

pada kata pemimpin. Kata kepemimpinan berarti memiliki makna menunjukkan segala perihal dalam memimpin termasuk juga kegiatannya (Nawawi, 1993:28).

Menggerakkan sekelompok orang menuju pada tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan menolong dan memotivasi seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan tanpa paksaan merupakan sebuah acuan dari suatu proses kepemimpinan. Seorang pemimpin yang dikatakan ialah pemimpin yang mampu menggerakkan anggotanya dalam mencapai tujuan terbaik suatu kelompok atau perusahaan.

### 2.2.2 Konsep Esensi Kepemimpinan

Konsep esensi kepemimpinan antara lain;

1. “A *Theory of Leadership*” mendefinisikan : “*Leadership is an ability to persuade or direct men without use of prestige or power of formal office or external circumstance*” yang artinya Kepemimpinan adalah satu kemampuan untuk mengajak dan atau mengarahkan orang-orang tanpa memakai kekuatan formal jabatan atau situasi eksternal. *Leadership is the ability to create group action toward an organizational objective with maximum effectiveness and cooperation from each individual* kemampuan menciptakan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, dengan efektivitas maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu. Kepemimpinan seseorang akan dibentuk oleh hasil perpaduan antara waktu, tempat, situasi dan keadaan

(environmental). Tiap masa mempunyai keunikan tersendiri yang dapat melahirkan seorang pemimpin. Tampilnya seorang pemimpin sebenarnya tergantung pada kemampuan dan keterampilannya menyelesaikan masalah sosial dan politik yang memang sangat dibutuhkan disaat timbul ketegangan, perubahan-perubahan dan adaptasi. Dalam konteks situasional, pemimpin juga dapat menunjukkan dan menampilkan dirinya. Dalam pendekatan teoris ini, kepemimpinan perlu untuk menganalisa karakteristik pribadi seperti sifat-sifat intelektual dari pemimpin tersebut sekaligus dikaitkan dengan situasi dimana dia akan tampil. Jadi kepemimpinan dihasilkan dari sifat-sifat pribadi, warna dan karakteristik kelompoknya serta peristiwa, perubahan atau masalah yang dihadapi oleh kelompok tersebut (Marpaung, 2014).

2. Safaria (2003, hal. 25) mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh dalam satu kelompok. Dalam konsep kepemimpinan, maka unsur yang terpenting adalah adanya peranan, kunci, dominasi serta pengaruh. Kepemimpinan akan berarti jika ada keseimbangan, jika dia berada dalam kelompok dapat diterima dan diinternalisasikan atau dengan kata lain, kepemimpinan seseorang akan tampak jika ada kelompok orang yang digerakkannya, diarahkan untuk satu tujuan bersama dengan menerima legitimasi kehadiran

pemimpin. Secara obyektif kepemimpinan seseorang akan tampak jika ada kemampuan intelijen, motivasi, percaya diri, dapat memberikan penilaian yang baik, dominasi, agresif, kelancaran berbicara dan cepat mengambil keputusan. Selain itu faktor bawaan, hati nurani dan karakteristik juga akan sangat mempengaruhi kepemimpinan seseorang yang semakin menambah bobot kualitas, potensi dan kapabilitas pemimpin.

### 2.2.3 Teori Kepemimpinan

Menurut George Robert Terry dalam Wirnadi (2000:62), dalam bukunya *Principles Of Management* mengemukakan delapan teori mengenai kepemimpinan sebagai berikut:

#### 1. Teori Otokratis.

Menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan-tindakan yang agak arbitrer (sewenang-wenang) dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan.

#### 2. Teori Psikologis.

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang terbaik.

#### 3. Teori Sosiologis.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik

organisasi antara para pengikut, dan mengikut sertakan pengikut dalam pengambilan keputusan.

4. Teori Suportif.

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan dapat memimpin melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka.

5. Teori Laissez Faire.

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

6. Teori Prilaku Pribadi.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpin.

7. Teori Sosial/Sifat.

Teori ini menekankan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

8. Teori Situasi.

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.



## 2.2.4 Definisi Kepemimpinan Islam

Istilah kepemimpinan di dalam Islam dikenal dengan sebutan khalifah yang berarti wakil atau pengganti, wakil yang dimaksud berarti seorang yang memimpin suatu kelompok. Istilah ini dipergunakan setelah wafatnya Rasulullah SAW namun jika merujuk pada firman Allah SWT:

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

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

Kata khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada parakhalifah sesudah Nabi, tetapi juga kepada semua manusia yang ada di bumi ini yang bertugas memakmurkan bumi ini. Kata lain yang dipergunakan yaitu Ulil Amri yang mana kata ini satu akar dengan kata Amir sebagaimana disebutkan diatas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An Nisa' ayat 59 yang berbunyi:

يَأْيُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (QS. An Nisa’: 59).

Dan An Nisa’ ayat 83 yang berbunyi:

وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِّنَ الْأَمْنِ أَوْ أَلْحَافٍ أَذَاعُوا بِهِ ۚ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَىٰ أُولَى الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ ۚ وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ لَاتَّبَعْتُمُ الشَّيْطَانَ إِلَّا قَلِيلًا

Artinya: “Dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ulil Amri di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan Ulil Amri). Kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu)” (QS. An Nisa’: 83).

Dalam hadits juga terdapat kata Ra’in yang juga bias dimaknai pemimpin, yaitu:

عن ابن عمر عن النبي - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - انه قَالَ - أَلَا كُنْتُكُمْ رَاعٍ وَكُنْتُكُمْ

مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : *“Dari Ibn Umar R.A dari Nabi SAW sesungguhnya bersabda : Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (HR. Muslim).*

Kepemimpinan Islami merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT. Seperti yang telah dijelaskan dalam buku Hadari Nawawi yang menjelaskan secara kompleks tentang kepemimpinan menurut Islam. Kegiatan ini bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT selama hidup di dunia dan di akhirat kelak. Seperti firman Allah SWT di dalam QS. Al-A'raaf ayat 43 sebagai berikut:

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غِلٍّ تَجْرَىٰ مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ ۗ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي

هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنَّ هَدَانَا اللَّهُ ۗ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلًا رَبَّنَا بِالْحَقِّ ۗ

وَنُودُوا أَن تِلْكَمُ الْجَنَّةُ أَوْرِثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Kami cabut segala macam dendam yang berada di dalam dada mereka; mengalir di bawah mereka sungai-sungai dan*

mereka berkata: "Segala puji bagi Allah yang telah menunjuki kami kepada (surga) ini. Dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalau Allah tidak memberi kami petunjuk. Sesungguhnya telah datang rasul-rasul Tuhan kami, membawa kebenaran". Dan diserukan kepada mereka: "Itulah surga yang diwariskan kepadamu, disebabkan apa yang dahulu kamu kerjakan".

Firman tersebut dengan jelas mengatakan bahwa untuk mencapai jalan diridhai Allah SWT diperlukan para pemimpin yang menjalankan kepemimpinan berdasarkan petunjuk-petunjuk-Nya. Tanpa petunjuk Allah SWT yang diwujudkan melalui tuntunan dan bimbingan para pemimpin yang beriman, maka manusia tidak mungkin mencapai surga.

### **2.2.5 Indikator Kepemimpinan Islam**

Karakteristik kepemimpinan Islami:

#### **1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT**

Seorang pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah SWT sebagai pedoman dalam menjalankan tugas. Seperti firman Allah SWT berikut ini:

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ ۚ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ

Artinya: "kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu janganlah kamu termasuk orang-orang yang ragu." (Al-Baqarah:147).

Sikap seorang pemimpin yang selalu berusaha menegakkan kebenaran dan berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam, maka akan disegani, dihormati dan dipatuhi. Pemimpin yang mencintai kebenaran hanya takut pada Allah SWT, sebagai sumber dan pemilik kebenaran yang Maha Sempurna. Sedangkan pemimpin

yang menentang kebenaran justru akan dikategorikan Allah SWT sebagai orang yang termasuk golongan kafir.

Rasulullah SAW bersabda:

Yang artinya: *Abdullah Meriwayatkan, Nabi SAW bersabda: sesungguhnya kebenaran mendorong kepada budi luhur, dan sifat-sifat yang mulia itu membimbing kearah surga, dan seseorang selalu berkata benar hingga dia menjadi sidik sepenuhnya, dan sesungguhnya kebohongan mendorong kearah kejahatan, serta kejahatan membimbing seseorang ke neraka, dan seseorang selaluberkata bohong hingga ia ditulis sebagai pendusta besar di hadapan Allah SWT (HR. Bukhari dan Muslim) (Ali, 1992).*

Pemimpin yang mencintai kebenaran, keadilan dan kejujuran akan menaruh perhatian yang besar terhadap nasib dan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya. Maka pemimpin yang adil sangat penting untuk memimpin kaumnya.

## 2. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

Sebagai seorang pemimpin pastinya memikul tanggungjawab yang besar dalam menjaga amanah, mengemban tugas untuk kesejahteraan orang banyak. Pemimpin yang dipercaya dan mampu mempercayai orang lain serta memiliki kepercayaan diri merupakan pemimpin yang bertanggungjawab. Pemimpin tidak mempersalahkan orang lain dengan tujuan lari dari tanggungjawabnya. Tetapi sebaliknya seorang pemimpin selalu membela anggota organisasinya karena percaya bahwa telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintah dan petunjuk yang tentunya sesuai

dengan jalan Allah SWT. Dalam firman-Nya Allah mengutuk pemimpin yang tidak bertanggung jawab (Nawawi, 1993:114-118).

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya: *Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya* (QS. Al-mukminun:8)

Apabila seorang pemimpin dapat dipercaya maka masyarakat yakin pemimpin tersebut mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Jadi mengapa amanah sangat penting untuk mendapat kepercayaan dari orang lain.

### 3. Pandai Bergaul dalam Masyarakat

Pemimpin yang baik harus memahami pentingnya hubungan manusiawi, baik antara dirinya atau sesama organisasinya, untuk itu seorang pemimpin harus senang bergaul, ramah-tamah dan suka menolong. Karena seorang pemimpin tidak mungkin mengurus organisasinya sendiri pasti membutuhkan orang untuk membantu tugasnya. Mengenai hubungan manusiawi Allah SWT berfirman:

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي

بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ

Artinya: *“Dan Tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia ”* (QS. Fushshilat: 34)



Dari ayat tersebut persahabatan dalam hubungannya dengansaling mengenal orang dengan yang lain akan menumbuhkan persaudaraan yang erat. Hubungan seperti akan terwujud jika seorang pemimpin benar-benar beriman dengan menjauhkan perasan benci kepada siapa pun termasuk kepada anggotanya.

#### 4. Memiliki Semangat untuk Maju dan Semangat Pengabdian

Pemimpin merupakan figur dan harapan untuk memperoleh suatu hasil dan tujuan yang terbaik. Seorang pemimpin diharapkan mampu memajukan dan mengembangkan organisasinya. Harapan ini akan tercapai jika pemimpin tersebut kreatif dan penuh inisiatif, selalu aktif dalam berkarya, sebagai gambaran dari kepribadian yang memiliki semangat untuk maju yang tinggi (Nawawi, 1993:124-128). Dalam kepribadian pemimpin, pengabdian sepenuhnya ditumpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran Islam yang berarti semata-mata ditujukan kepada Allah SWT. Dengan demikian inisiatif dan kreatif dalam memajukan organisasi. Semangat ingin maju, diwujudkan melalui pengabdian, kreatifitas dan inisiatif harus didasari keimanan yang tinggi kepada Allah SWT. Telah berfirman Allah SWT:

فَأْمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالنُّورِ الَّذِي أَنْزَلْنَا ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *“Maka berimanlah kepada Allah dan Rasul-Nya serta cahaya yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha mengetahui barang apa yang kamu kerjakan.”* (QS. At-Taghabun: 8).



## 5. Disiplin dan Bijaksana

Kemampuan mentaati keputusan dan perintah serta bekerja dalam jangka waktu yang seharusnya merupakan sikap disiplin bagi seorang pemimpin. Menegakkan disiplin kerja dan disiplin waktu baik secara perseorangan/pribadi maupun kelompok. Disiplin yang baik adalah datang dari diri sendiri yang didasari atas kesadaran dengan demikian rasa ikhlas dan tanggung jawab telah tertanam dalam diri seseorang. Bijaksana berarti mewujudkan keadilan dan konsekuen terhadap apa yang telah diputuskan tidak bertindak sewenang-wenang, tidak kaku dalam menerapkan peraturan kedisiplinan. Allah mencintai pemimpin yang bijaksana seperti dalam firman-Nya QS. Al-Baqarah:269 berikut ini:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: *“Tuhan memberikan kebijaksanaan kepada orang yang dikehendaknya. Barang siapa yang diberi-Nya kebijaksanaan itu, berarti ia telah mendapatkan banyak kebaikan. Hanya orang-orang yang mau berpikir saja yang dapat mengambil pelajaran ini”*.

Bijaksana tidak hanya dilihat dengan mentaati peraturan disiplin dan memberikan sanksi tetapi terlihat juga dalam berbagai kegiatan kepemimpinan yang lain seperti cara membagi tugas/pekerjaan serta melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dan memberi peluang yang sama dalam berpartisipasi untuk mencapai tujuan bersama (Nawawi,1993:129).

Berikut kewajiban pemimpin yang harus dimiliki dan ditunaikan kepada karyawannya:

- a. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan karyawan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.
- b. Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.
- c. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- d. Mengajak karyawan untuk menjalankan tugas dengan amanah.
- e. Melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan secara amanah (Abu Sin, 2006:138).

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Definisi Motivasi**

Motivasi merupakan hal terpenting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, motivasi juga termasuk salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena motivasi dapat mempengaruhi *mood* (keadaan/suasana hati) karyawan yang awalnya tidak semangat dalam bekerja menjadi bersemangat dalam menyelesaikan perkerjaan atau tugasnya, dan juga dari suasana hati sedang jenuh, bosan, gundah yang diakibatkan oleh tekanan kerja atau permasalahan diluar ruang lingkup kerja bertransisi ke suasana hati yang lebih bahagia, senang, ceria, dan lebih bersemangat.

Secara etimologi motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu (Departemen Pendidikan dan Keilmuan, 1995:66). Dan motivasi sinonim dengan motivate yang memiliki arti “mendorong, merangsang, menyebabkan”. Memberikan dorongan atau mendorong untuk berbuat yang didasari pada tindakan sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan (Sudarsono, 1993:160). Dalam ensiklopedi motivasi diartikan: suatu proses mengembangkan dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok, agar individu atau kelompok itu menghasilkan keluaran yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yang diinginkan oleh organisasi (Team Ensiklopedia Nasional Indonesia, 1999:378).

Menurut Ustman Najati yang dikutip oleh Abdurrahman Saleh dan Muhibb Abdul Wahab menyebutkan istilah motivasi secara terminologi adalah motivasi sebagai kekuatan penggerak yang mengaktifkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkan menuju tujuan tertentu.

Dari pengertian ini motivasi memiliki tiga komponen:

1. Menggerakkan, dalam hal ini motivasi menimbulkan kekuatan pada diri individu, membuat seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon afektif dan kecenderungan mendapat kesenangan
2. Mengarahkan, berarti motivasi mengarahkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan, tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

3. Mendorong, artinya motivasi di lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (Shaleh & Wahab, 2004:130).

Mangkunegara di dalam Setiawan mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Setiawan, 2013). Sedangkan Rivai dkk menjelaskan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu (Rivai, Sagala, & Jauvani, 2009).

Motivasi pada umumnya diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mendorong perilaku seseorang, termasuk perilaku tersebut dapat bersumber dari faktor biologis atau kebutuhan-kebutuhan primer misalnya haus dan lapar, kemudian faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang memiliki tantangan tertentu, yang mengakibatkan seseorang dapat termotivasi oleh suatu aktivitas yang hanya mencari kesenangan saja (Hariandja, 2002:321-322).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat di simpulkan definisi dari motivasi adalah suatu dorongan untuk mengarahkan perilaku

seseorang. Dalam Islam, motivasi kerja tidak hanya bertujuan untuk mengejar duniawi saja tetapi didasari juga dengan ibadah mendapat ridha Allah SWT dalam mencari nafkah, dan melakukan segala karena Allah SWT.

### **2.3.2 Teori Motivasi**

Beberapa teori mengenai motivasi antara lain:

#### **1. Teori Maslow**

Dalam teori ini adanya hirarki yang mengatur kebutuhan manusia. Yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

#### **2. Teori Herzberg**

Teori ini menyatakan bahwa faktor yang membangkitkan semangat kerja karyawan adalah motivator atau kepuasan-kepuasan dalam bekerja.

#### **3. Teori Alderfer (Alderfer's ERG theory)**

Dalam teori ini merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada. Dan mengenalkan tiga kelompok inti dalam kebutuhan manusia yaitu, yaitu kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan.

#### **4. Teori Prestasi McClelland**

Dalam teori ini menyatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu motif. Dan seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan

untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

#### 5. Teori X dan Y oleh Douglas McGregor

Dalam teori X menyatakan bahwa sebagian besar orang lebih suka diperintah, dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab serta menginginkan keamanan atas segalanya. Sedangkan teori Y menyatakan bahwa orang-orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya.

#### 6. Teori Dewasa dan Tidak Dewasa Chris Argyris

Teori ini menyatakan bahwa ada tujuh perubahan yang terjadi di dalam kepribadian orang yang tidak dewasa menjadi orang yang matang. Diantaranya, pasif menjadi aktif, tergantung menjadi tidak tergantung, bertindak yang sedikit menjadi banyak variasinya, minat yang tidak menentu dan dangkal menjadi lebih dalam dan kuat, perspektif waktu jarak dekat menjadi jarak jauh, posisi yang berada dibawah menjadi posisi yang setingkat, kekurangan kesadaran atas dirinya menjadi tahu mengendalikan diri.

### **2.3.3 Membangun Motivasi**

Menurut Wibowo (2014:324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

#### 1. Menilai sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman

mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

## 2. Menjadi Manajer Yang Baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik: mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari 'politik kantor'.

## 3. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.

## 4. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'.

## 5. Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

## 6. Mendorong Inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.



### 2.3.4 Indikator Motivasi

Motivasi dalam perspektif Islam menurut Abdul Hamid Mursi, dalam bukunya yang berjudul SDM yang produktif pendekatan AlQur'an dan sains, bahwa motivasi mempunyai konsep pokok sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Fisiologis

Dalam fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan lenyap, maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti Motivasi Menjaga Diri.

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misal lapar, dahaga, bernafas. Manusia bekerja selain untuk beribadah juga untuk memperoleh uang untuk membeli makanan atau memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sebagaimana Allah SWT berfirman berikut ini:

وَلَنبَلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ

الصَّابِرِينَ

Artinya: *“Dan sungguh kami akan berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.”*(Qs. Al-Baqarah: 155).

## 2. Motivasi Psikologis atau Sosial

Pada umumnya, para pakar psikologi modern berpandangan bahwa keberadaan motivasi-motivasi psikologis kebanyakan bukan melalui pemberian sejak lahir. Ia merupakan hasil proses interaksi dengan berbagai pengalaman, faktor lingkungan, dan kebudayaan. Meski demikian, para pakar ini tidak menolak adanya unsur-unsur bawaan.

### a. Motivasi Kepemilikan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya. Dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki. Serta berusaha memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanannya untuk masa yang akan datang.

### b. Motivasi Berkompetisi

Berkompetisi merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompetisi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. AlQur'an menganjurkan manusia untuk berkompetisi dalam ketakwaan, amal soleh, berpegang pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip kemanusiaan. Sebagaimana firman-Nya berikut ini:

فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

Artinya: “Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allahlah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kam perselisihkan itu.”(Al-Maidah:48).

### c. Motivasi kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

### 3. Motivasi Bekerja dan Berproduksi

Ketiga ayat tersebut menuntut manusia bersyukur kepada Allah atas berbagai nikmat yang dikaruniakan kepadanya. Berkaitan dengan hal ini, ada dua hal yang perlu diperhatikan:

- a. Pertama, hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi, sebagaimana dinyatakan AlQur'an:”...dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka”. Tetapi meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai berdo'a.
- b. Kedua, Lingkungan adalah anugrah Allah yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya, apabila anugrah Allah ini disertai kesiapan berkarya yang disediakan pula baginya sejak ketrampilan tangan dalam pertanian adalah pilar yang kokoh dan asasi dalam perolehan hasil-hasil pertanian.

Dengan demikian jangan sampai seorang mukmin berkeyakinan bahwa Fatalisme dibenarkan oleh aqidah. Fatalisme

adalah jalan yang negatif dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam hanya mengenal konsep tawakal kepada Allah, tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diterapkan (Magfiroh, 2012).

### **2.3.5 Klasifikasi dan Tujuan Motivasi**

Menurut Danim (2004) motivasi diklasifikasikan dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap manusia, diantaranya adalah:

1. Motivasi positif, yaitu motivasi yang berisi pernyataan yang dapat membangkitkan seseorang secara positif yang memberikan keuntungan tertentu.
2. Motivasi negatif, yaitu motivasi yang berisi pernyataan yang dapat mengakibatkan seseorang merasa takut atau ada sanksi yang akan dikenakan jika tujuan tidak tercapai.
3. Motivasi dari dalam, yaitu suatu pernyataan yang timbul pada diri karyawan ketika ia menjalankan tugas-tugas, karena adanya kesadaran dan kesenangan terhadap tugas yang diberikan.
4. Motivasi dari luar, adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri.

Menurut Suprati (2004) motivasi memiliki beberapa tujuan diantaranya:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Wijaya & Andreani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan di PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Wicaksono & Ratnasari (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub-Divisi Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja juga ketiga faktor ini terhadap kinerja karyawan di Indonesia Perusahaan Umum (Perum) Bulog SUB-DRIVE Kota Batam. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif, analisis statistik menggunakan Regresi Linear Metode Berganda dengan analisis kuantitatif. Berdasarkan analisis data SPSS, Peneliti mendapat pengukuran regresi berganda analisis untuk komunikasi variabel (X1) adalah 2,819 dengan angka signifikan 0,006, variabel motivasi (X2) adalah 2,087 dengan angka signifikan 0,040, variabel lingkungan kerja (X3) adalah 2,302 dengan signifikan 0,024. Hasil uji simultan (uji F) peneliti mendapat nilai 41.243 dengan gelar terpercaya 95%. Kesimpulan untuk penelitian ini adalah hipotesis pertama komunikasi memiliki determinasi parsial terhadap kinerja karyawan, kedua Motivasi hipotesis memiliki determinasi parsial terhadap kinerja karyawan, ketiga lingkungan kerja hipotesis memiliki determinasi parsial terhadap karyawan kinerja dan hipotesis terakhir diterima bahwa ketiga variabel ini (komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja) memiliki tekd sebagian untuk kinerja karyawan.

Setiawan (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Saat ini sumber daya manusia memiliki posisi penting untuk sebuah



organisasi atau perusahaan. Seperti yang dilakukan oleh banyak Rumah Sakit yang ada, Rumah Sakit Kanjuruhan Malang juga terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan sangat baik di semua aspek layanan. Rumah Sakit Kanjuruhan Malang adalah rumah sakit pemerintah yang berlokasi di Kabupaten Malang. Kehadirannya merupakan bagian penting dari masyarakat layanan yang bertujuan untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Dalam rangka mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayanan publik. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja baik secara simultan atau sebagian, 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap karyawan kinerja.

Julianry, Syarief, & Affandi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. Penelitian ini bersifat konfirmatory. Variabel latennya adalah pelatihan dan motivasi, sedangkan untuk variabel teramatinya adalah kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan interview, peneliti juga menghimpun informasi melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh dan selanjutnya menggunakan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Dari hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative



terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Marpaung (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi Kemdikbud. (2) Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan. (3) Pengaruh kepemimpinan dan kerja kelompok (*teamwork*) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan studi kasus pada koperasi di Sekjen kemdikbud senayan Jakarta, dengan data kepegawaian yang ada di kemdikbud. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. (2) Jumlah populasi 30 orang dan 20 sampling terdapat Pengaruh kerja kelompok (*teamwork*) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. (3) terdapat pengaruh kepemimpinan dan teamwork secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan koperasi di Sekjen kemdikbud Senayan Jakarta. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi teamwork koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wijaya & Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.	Kuantitatif	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
2	Wicaksono & Ratnasari (2017)	Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum)	Kuantitatif, <i>explanatory</i>	Peneliti mendapat pengukuran regresi berganda analisis untuk komunikasi variabel (X1) adalah 2,819 dengan angka signifikan

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Bulog Sub-Divre Kota Batam.		<p>0,006, variabel motivasi (X2) adalah 2.087 dengan angka signifikan 0,040, variabel lingkungan kerja (X3) adalah 2,302 dengan signifikan 0,024. Hasil uji simultan (uji F) peneliti mendapat nilai 41.243 dengan gelar tepercaya 95%.</p> <p>Kesimpulan untuk penelitian ini adalah hipotesis pertama komunikasi memiliki determinasi parsial terhadap kinerja karyawan, kedua Motivasi hipotesis memiliki determinasi parsial terhadap kinerja</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>karyawan, ketiga lingkungan kerja hipotesis memiliki determinasi parsial terhadap karyawan kinerja dan hipotesis terakhir diterima bahwa ketiga variabel ini (komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja) memiliki tekad sebagian untuk kinerja karyawan.</p>
3	Setiawan (2013)	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.</p>	Kuantitatif, pendekatan kausal	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja baik secara simultan atau sebagian, 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap karyawan kinerja.
4	Julianry, Syarief, & Affandi (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika.	Kualitatif, <i>Explanatory study</i>	Dari hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan
5	Marpaung (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta,	Kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. (2) Jumlah populasi 30 orang dan 20 sampling terdapat Pengaruh kerja kelompok (teamwork) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. (3) terdapat pengaruh kepemimpinan dan teamwork secara bersama – sama terhadap

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kinerja karyawan koperasi di Sekjen kemdikbud Senayan Jakarta. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi teamwork koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.

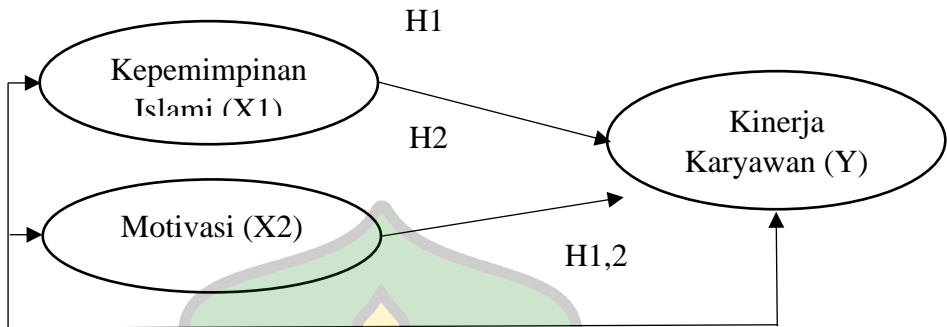
Sumber: Data diolah, 2020

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini ingin menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bulog Divre Aceh. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2015).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Ho<sub>1</sub>: Kepemimpinan Islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bulog Divre Aceh.

Ha<sub>1</sub>: Kepemimpinan Islam secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bulog Divre Aceh.

Ho<sub>2</sub>: Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bulog Divre Aceh.

Ha<sub>2</sub>: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bulog Divre Aceh.

Ho<sub>1,2</sub>: Kepemimpinan Islam dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bulog Divre Aceh.

Ha<sub>1,2</sub>: Kepemimpinan Islam dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bulog Divre Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang mengacu pada pendekatan metode kuantitatif (*quantitative methods*), karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu kepemimpinan islam dan motivasi sebagai variabel bebas (independent) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melakukan objek peneliti terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Penelitian ini akan dilakukan di kantor Bulog Divre Aceh. Objek penelitian ini adalah karyawan kantor Bulog Divre Aceh.

#### **3.3 Populasi dan Penarikan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bulog Divre Aceh yang berjumlah 39 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu, jelas lengkap dan dapat dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2018:81). Dalam penentuan ukuran sampel terdapat teori yang ditawarkan seperti: Teori Gay, Kracjie, Harry King, Cara Interval Taksiran dan Slovin. Dengan demikian penelitian ini menggunakan teori penentuan ukuran sampel slovin, jumlah populasi di atas dapat dihitung menggunakan rumus solvin dengan tingkat kelonggaran ketelitian sebesar 5% (Suliyanto, 2006:45). Berikut pengurukuran dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel R Y

N = Ukuran Populasi

e<sup>2</sup> = Presentase Kelonggaran atau Ketelitian yang

Diinginkan.’

$$\begin{aligned} n &= \frac{39}{1 + 39(5\%)^2} = 35,53 \\ &= 35 \text{ Karyawan} \end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus diatas menghasilkan sampel 35 karyawan dari tingkat ketelitian 5% yang dijadikan sampel dan objek untuk diteliti.

### 3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proponate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, Alasan penulis menggunakan *random sampling* ini adalah memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan kata lain peneliti tidak memilih-milih karyawan di bulog divre Aceh yang akan ditugaskan menjadi sampel penelitian. Kemudian menurut Sugiyono (2018) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

#### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pemerolehannya

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan

menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang di pakai dalam penulisan penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang di peroleh dari responden melalui wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan atau mengisi kuesioner yang telah di persiapkan oleh peneliti. Model yang digunakan untuk memodelkan data tipe ini seperti model regresi (*cross section*).

Teknik pemerolehannya menggunakan teknik penyebaran angket atau kuesioner secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Metode ini yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Adapun kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda (√) pada kolom atau tempat yang sesuai.

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dalam bentuk skala likert dengan interval 1-5. Pemberian skala dimaksud untuk memberikan bobot atau skor terhadap masing-masing alternatif pilihan jawaban pada masing-masing pertanyaan seperti tabel berikut ini:

**Tabel 3. 1**  
**Skala Pengukuran**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### 3.6 Operasional Variabel

Variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini terdiri dari Kepemimpinan Islam (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Definisi dan indikator masing-masing variabel dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang di capai oleh karyawan yang sesuai dengan wewenang	1. <i>Quality</i> (Optimalisasi kemampuan)	1-5	Likert
		2. <i>Quantity</i> (meningkat)	1-5	Likert

Tabel 3.2-Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Skala Pengukuran
	dan tanggungjawab, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersama.	kan prestasi)		
		3. <i>Timelinnnes</i> (tepat waktu)	1-5	Likert
		4. <i>Cost Effetivenne ss</i> (meminimalisir biaya)	1-5	Likert
		5. <i>Interpersonal Impact</i> (hubungan antar bersama)	1-5	Likert
Kepemimpinan Islam (X <sub>1</sub> )	Upaya pimpinan dalam menuntun, membimbing, memandu dan mengarahkan tugas-tugas karyawan.	1. Mencintai adil, jujur, kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT.	1-5	Likert
		2. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan	1-5	Likert



Tabel 3.2-Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Skala Pengukuran
		n orang lain.		
		3. Pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan), serta menerima saran dan kritik.	1-5	Likert
		4. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian, serta kreatif dan inisiatif	1-5	Likert
		5. Disiplin dan bijaksana.	1-5	Likert
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Hal-hal yang mendorong perilaku atau keinginan	1. Motivasi Fisiologis (mencari rezeki demi memenuhi	1-5	Likert

Tabel 3.2-Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Skala Pengukuran
	karyawan untuk melakukan	kebutuhan sehari-hari.		
	suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang kuat atau lemah	2. Motivasi Psikologis atau Sosial (memenuhi simpanan masa depan).	1-5	Likert
		3. Motivasi bekerja dan berproduks i (menghasil kan suatu yang bermanfaat ).	1-5	Likert
		4. Motivasi bekerja dan berproduks i (syukur dan ikhlas atas pekerjaan yang didapat).	1-5	Likert

Sumber: Data diolah, 2020

### 3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS dan Microsoft Excel.

#### 3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dan sebelum kuesioner tersebut digunakan, terlebih dahulu harus diuji kualitasnya. Selain itu pengujian tersebut dilakukan untuk menyakikan bahwa kuesioner yang akan disusun benar-benar baik dan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Untuk melakukan pengujiannya, maka dapat digunakan dua alat yaitu:

##### 1. Uji Validitas

Siregar (2015:46) mengemukakan validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Ghazali, (2013:52) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner sehingga dapat sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mendapatkan hasil yang akurat. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dari hasil output dengan  $r$  tabel yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic for windows*. Keputusan

pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Nilai  $r$  dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .
2. Item-item pertanyaan responden penelitian dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
3. Item-item pertanyaan responden penelitian dinyatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2013). Instrument yang baik tidak akan bersifat tendisius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya juga, apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *croanbach alpa*  $> 0,60$ . Untuk menilai reliable tidaknya suatu instrument dilakukan dengan mengkonsultasikan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka instrumen dinyatakan reliable dan apabila rhitung < rtabel maka instrumen dinyatakan tidak reliable.

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan metode analisis dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu diuji apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik atau tidak. Tujuan dari pengujian asumsi klasik adalah agar penelitian yang dilakukan tidak terjadi bias. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

#### 1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya terdistribusi normal maupun tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Penelitian ini melakukan uji normalitas data dengan melihat nilai signifikan dibagian *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk* dari dalam tabel *Test Of Normality*. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan nilai signifikan di bagian *Kolmogoriv-Smirnov* karena data yang diuji lebih besar daripada 50, jika data yang diuji lebih kecil dari 50, peneliti menggunakan nilai signifikan di bagian *Shapiro-Wilk* (Sarjono & Julianita, 2013). Lebih lanjut, Sarjono & Julianita, (2013:64) menjelaskan bahwa kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Angka signifikan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk Signifikan  $> 0,05$  menunjukkan data berdistribusi normal.
  2. Angka signifikan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk Signifikan  $< 0,05$  menunjukkan data tidak berdistribusi normal.
2. Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2014:99), uji multikolinearitas untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi berganda yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila terjadi multikolinearitas terlebih lagi kolinear sempurna (koefisien korelasi antar variabel bebas = 1), maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar errornya tidak terhingga. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *Tolerance* dan *Value Variance Inflation Factor* (VIF). Jika  $VIF > 10$  atau jika *tolerance value*  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Jika  $VIF < 10$  atau jika *tolerance value*  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014:93). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah

regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Ketika varian yang sedang diamati bersifat tetap, keadaan ini disebut dengan homoskedastisitas. Namun jika varian yang sedang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan lain atau sifatnya berubah-ubah, keadaan ini disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dinyatakan baik jika tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada data (Ismail, 2018). Keputusan pengujian heteroskedastisitas ditentukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas signifikansi  $> \alpha$  (0.05).
- b. Terjadi gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas signifikansi  $< \alpha$  (0.05).

### 3.7.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*). Regresi merupakan suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2013), analisis regresi merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Sesuai dengan perumusan masalah maka kepemimpinan Islam dan motivasi merupakan fungsi dari ukuran dari variabel bebas (*independent variabel*). Kinerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependent variabel*).



Oleh karena itu, secara matematis keterkaitan variabel tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\left[ Y = f(X1, X2) \right]$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kepemimpinan Islam

X2 : Motivasi

Berdasarkan model di atas maka untuk menguji kepemimpinan Islam, motivasi, dan kinerja karyawan digunakan formula analisis regresi linear berganda (*multiple regresion*), (Gujarati, 2006:134).

Oleh karena itu, secara matematis keterkaitan variabel tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\left[ Y = \alpha + b_1X1 + b_2X2 + e \right]$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

X1 : Kepemimpinan Islam

X2 : Motivasi

e : Error term

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t (secara parsial), uji F (secara simultan), dan juga koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### 1. Uji T

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Uji parsial atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali I., 2011). Adapun hipotesis dari uji parsial yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t-hitung  $>$  t-tabel dan nilai probabilitas signifikansinya  $<$   $\alpha$  (0.05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel kepemimpinan Islam dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika nilai t-hitung  $<$  t-tabel dan nilai probabilitas signifikansinya  $>$   $\alpha$  (0.05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, variabel kepemimpinan Islam dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Uji F

Uji simultan atau uji f pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali I., 2011). Adapun hipotesis dari uji simultan yang digunakan adalah sebagai berikut:

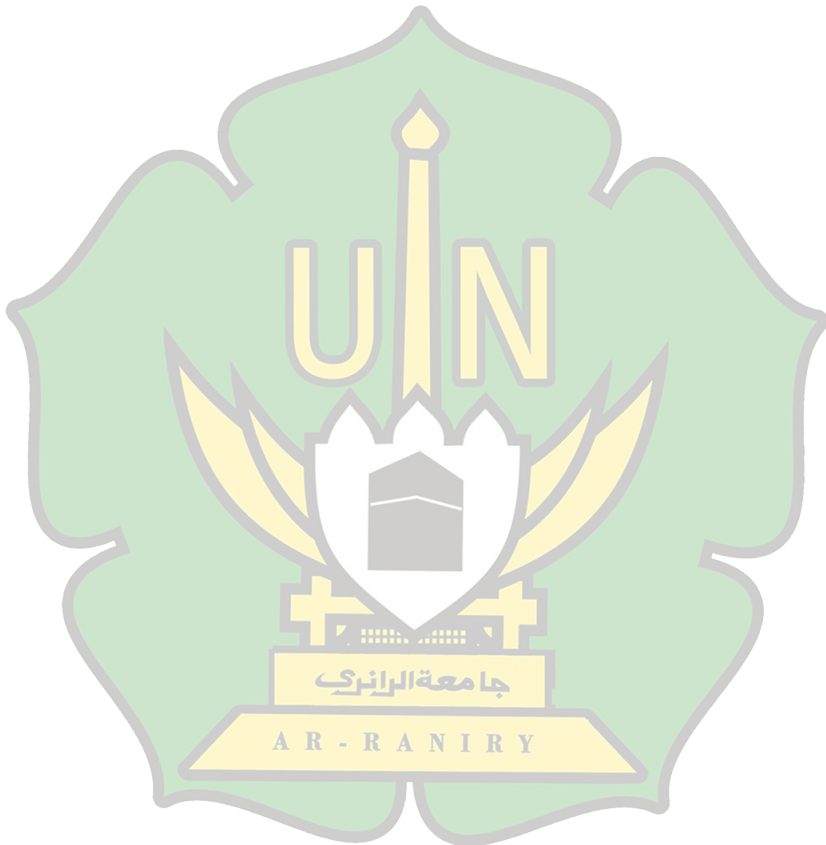
- a.  $H_0 = 0$ , artinya kepemimpinan Islam dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b.  $H_a \neq 0$ , artinya kepemimpinan Islam dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai F-hitung  $\geq$  F-tabel atau nilai *p-value*  $\leq 0,05$  dapat diartikan secara simultan Kepemimpinan Islam dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima.
  - b. Apabila nilai F-hitung  $\leq$  F-tabel atau nilai *p-value*  $\geq 0,05$  dapat diartikan secara simultan Kepemimpinan Islam dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ditolak.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen atau variabel terikat. Koefisien determinasi juga menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki interval antara 0 sampai 1. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau variabel independen

secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Bulog**

Perjalanan Perum BULOG dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Oleh karena itu, tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan

pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam Letter of Intent (LoI).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah Pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan

persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppers No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG (Bulog, 2020).

Bulog saat ini dipimpin oleh Direktur Utama yang bernama Budi Waseso. Di divisi regional (Divre) Aceh pada saat ini Bulog dipimpin oleh seorang kepala divisi regional (kadivre) yang bernama Irsan Nasution yang telah berjabat sejak tahun 2019. Kantor bulog divre Aceh terletak di Jalan Tengku H.M. Daud Beureueh, Kuta Alam.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Bulog**

- Visi

Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

- Misi



1. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat;
2. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasikan;
3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan;
4. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

#### **4.1.3 Pelayanan Publik**

Tugas publik Perum BULOG merupakan amanat dari Inpres No. 3 tahun 2012 tentang Kebijakan Pengadaan Gabah/Berita dan Penyaluran Beras oleh Pemerintah, yang merupakan pengejawantahan intervensi pemerintah dalam perberasan nasional untuk memperkuat ketahanan pangan. Ketiga tugas publik BULOG tersebut saling terkait dan memperkuat satu sama lain sehingga dapat mewujudkan ketahanan pangan rumah tangga maupun nasional yang lebih kokoh.

Ketiga tugas publik tersebut adalah pertama, melaksanakan kebijakan pembelian gabah/beras dalam negeri dengan ketentuan Harga Pembelian Pemerintah (HPP). Kegiatan ini diwujudkan dalam bentuk pengadaan gabah dan beras dalam negeri oleh Perum BULOG. Tugas kedua, menyediakan dan menyalurkan beras bersubsidi bagi kelompok masyarakat berpendapatan rendah yang diwujudkan dalam pelaksanaan program RASKIN. Sedangkan tugas

ketiga, menyediakan dan menyalurkan beras untuk menjaga stabilitas harga beras, menanggulangi keadaan darurat, bencana, dan rawan pangan. Kegiatan ketiga dilaksanakan Perum BULOG dalam bentuk pengelolaan Cadangan Beras Pemerintah (CBP) (Bulog, 2020).

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Bulog divre Aceh termasuk dalam wilayah B, yang mana susunan struktur organisasinya seperti yang tertera pada gambar 4.1.



Sumber: Bulog Divre Aceh (2020)

## 4.2 Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan data responden. Data hasil penelitian diperoleh dari pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait objek penelitian kepada responden yaitu karyawan bulog divre Aceh yang menjadi sampel sebanyak 35 orang. Adapun karakteristik yang dijelaskan oleh penulis diantaranya yaitu jenis kelamin, umur, jabatan, pengalaman bekerja.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

		Statistics			
		Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pengalaman Bekerja
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2020

### 4.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

**Profil Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	23	65,7	65,7	65,7
	Wanita	12	34,3	34,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 sampel karyawan bulog divre Aceh, responden sebagian besar berjenis kelamin pria sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 65,7% sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 34,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bulog divre Aceh di dominasi oleh kaum pria.

#### 4.2.2 Umur

**Tabel 4. 3**  
**Profil Berdasarkan Umur**  
**Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 Tahun	7	20,0	20,0	20,0
26-32 Tahun	10	28,6	28,6	48,6
33-40 Tahun	7	20,0	20,0	68,6
41-48 Tahun	5	14,3	14,3	82,9
49-56 Tahun	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas yakni profil responden menurut umur menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah sebesar 28,6% yaitu responden yang berusia 26–32 tahun. Sedangkan di posisi kedua terbanyak yaitu sebesar 20,0% yaitu

responden yang berusia 18-25 tahun. Dan yang terendah sebesar 14,3% yaitu responden yang berusia 41-48 tahun. Jadi dapat disimpulkan rata-rata usia karyawan bulog divre Aceh yang menjadi sampel adalah umur 26–32 tahun.

#### 4.2.3 Jabatan

**Tabel 4. 4**  
**Profil Berdasarkan Jabatan**  
**Jabatan**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali Kepala	11	31,4	31,4	31,4
d Seksi				
Kepala Bidang	5	14,3	14,3	45,7
Manajer DC	1	2,9	2,9	48,6
Staff	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas yakni profil responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa jabatan Staff yang paling mendominasi sampel, sebesar 51,4%. Jabatan yang paling rendah dominasinya adalah Manajer DC, sebesar 2,9%. Jadi dapat disimpulkan rata-rata jabatan yang menjadi sampel yang berstatus Staff, sebesar 51,4%.

#### 4.2.4 Pengalaman Bekerja

**Tabel 4. 5**  
**Profil Berdasarkan Pengalaman Bekerja**  
**Pengalaman Bekerja**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	11	31,4	31,4	31,4
> 5 Tahun	24	68,6	68,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas yakni profil responden berdasarkan pengalaman bekerja menunjukkan bahawa karyawan yang sudah memiliki pengalaman bekerja > 5 Tahun mendominasi sampel, sebesar 68,6%. Dan yang terendah adalah pengalaman bekerja < 5 Tahun. Jadi dapat disimpulkan rata-rata pengalaman bekerja pada karyawan bulog divre Aceh adalah > 5 Tahun.

#### 4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Dalam uji instrumen ini terdapat 2 tahap pengujian, uji validitas dan juga uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner sehingga dapat sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mendapatkan hasil yang akurat. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil dan dapat diandalkan.

### 4.3.1 Hasil Pengujian Validitas

Ghozali (2013:52) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner sehingga dapat sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mendapatkan hasil yang akurat. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitupun sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah responden. Jadi dalam penelitian ini,  $df = 35 - 2$  atau  $df = 33$  dengan alpha 5% sehingga didapat  $r$  tabel = 0,333.

Hasil uji validitas dapat dilihat di tabel berikut ini:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas**

Item	r tabel	r hitung	Keterangan
X1.1	0,333	0,530	Valid
X1.2	0,333	0,759	Valid
X1.3	0,333	0,564	Valid
X1.4	0,333	0,727	Valid
X1.5	0,333	0,760	Valid
X2.1	0,333	0,752	Valid
X2.2	0,333	0,755	Valid



**Tabel 4.6-Lanjutan**

Item	r tabel	r hitung	Keterangan
X2.3	0,333	0,699	Valid
X2.4	0,333	0,614	Valid
Y.1	0,333	0,760	Valid
Y.2	0,333	0,836	Valid
Y.3	0,333	0,845	Valid
Y.4	0,333	0,819	Valid
Y.5	0,333	0,649	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung positif dan lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,333. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel X1, X2 dan Y adalah Valid.

#### **4.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ukuran reliabilitas dapat dilihat melalui *reliability statistics* pada nilai *Cronbach's alpha* dalam perhitungan menggunakan SPSS 18 diukur berdasarkan skala 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka instrumen dinyatakan semakin reliabel (Ghozali I. , 2011). Dalam penelitian ini, ketentuan untuk menetapkan tingkat reliabilitas didasarkan pada kondisi sebagai berikut:

- a. Reliabel jika nilai Cronbach alpha  $> 0,60$
- b. Tidak reliabel jika nilai Cronbach alpha  $< 0,60$

Hasil uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS 18 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Islam (X1)	0,691	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,659	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,837	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai cronbach alpha lebih besar dari r tabel yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

#### 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Penggunaan metode analisis dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu diuji apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik atau tidak. Tujuan dari pengujian asumsi klasik adalah agar penelitian yang dilakukan tidak terjadi bias. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

##### 4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya terdistribusi

normal maupun tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Penelitian ini melakukan uji normalitas data dengan melihat nilai signifikan dibagian *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk* dari dalam tabel *Test Of Normality*. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan nilai signifikan di bagian *Kolmogriv-Smirnov* karena data yang diuji lebih besar daripada 50, jika data yang diuji lebih kecil dari 50, peneliti menggunakan nilai signifikan ( $>0,5$ ) di bagian *Shapiro-Wilk* (Sarjono & Julianita, 2013). Berikut hasil uji normalitas:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	,0000000
Std. Deviation	1,82856536
Most Extreme Differences	
Absolute	,115
Positive	,115
Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z	,681
Asymp. Sig. (2-tailed)	,743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2020

Dari uji Kolmogorov Smirnov diatas menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal,

berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada  $0,743 > 0,05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas didalam model regresi dapat dideteksi melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu model regresi dikatakan terdapat gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Ghozali I., 2011). Berikut ini merupakan hasil uji statistik dengan SPSS 18.

**Tabel 4. 9**  
**Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Islam (X1)	,961	1,041
Motivasi (X2)	,961	1,041
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai tolerance variabel yaitu :

- a. Kepemimpinan Islam (X1) nilai VIF sebesar  $1,041 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,961 > 0,1$ .
- b. Motivasi (X2) nilai VIF sebesar  $1,041 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,961 > 0,1$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel Kepemimpinan Islam (X1), Motivasi (X2), tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

#### **4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014:93). Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model atau dengan perkataan lain tidak terjadi heteroskedastisitas (Sarjono & Julianita, 2013). Untuk melihat ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dalam model regresi maka dilakukan menggunakan analisis statistik metode *Glesjer*.

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji statistik pada output SPSS 18:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,609	2,374		2,783	,009
	X1	-,120	,095	-,211	-1,262	,216
	X2	-,143	,088	-,270	-1,613	,117

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu variabel kepemimpinan Islam (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,216 > 0,05$ , variabel motivasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,117 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5 Hasil Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*). Menurut Ghazali (2013), analisis regresi merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

#### 4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

X1 : Kepemimpinan Islam

X2 : Motivasi

e : Error term

Berikut ini merupakan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 18.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,537	4,332		1,048	,303
	Kepemimpinan Islam (X1)	,474	,174	,400	2,733	,010
	Motivasi (X2)	,393	,161	,356	2,436	,021

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)



Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel kepemimpinan Islam (X1) adalah 0,474, variabel motivasi (X2) adalah 0,393, dan konstanta sebesar 4,537 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,537 + 0,474X_1 + 0,393X_2 + e$$

Model persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Koefisien kepemimpinan Islam sebesar 0,474, artinya pengaruh antara variabel kepemimpinan Islam (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan kepemimpinan Islam (X1) sebesar 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,474 poin.
- b. Koefisien motivasi sebesar 0,393, artinya pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan motivasi (X2) sebesar 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,393 poin.

#### **4.6 Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan uji t (secara parsial), uji F (secara simultan), dan juga koefisien determinasi ( $R^2$ ).

##### **4.6.1 Hasil Uji T**

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Uji parsial atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel

independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali I. , 2011). Pada penelitian ini uji t dilakukan dengan bantuan SPSS dengan taraf signifikan 0,05 dan taraf kepercayaan 95%. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dikatakan signifikan. Dengan taraf signifikan 0,05,  $df = n - k = 35 - 3 = 32$ , dimana k jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, serta dengan menggunakan uji dua arah maka dapat ditentukan t tabel pada penelitian ini sebesar 1,693. Berikut ini adalah hasil uji parsial:

**Tabel 4. 12 Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,537	4,332		1,048	,303
X1	,474	,174	,400	2,733	,010
X2	,393	,161	,356	2,436	,021

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t-hitung kepemimpinan Islam (X1) sebesar 2,733 yang lebih besar dari t-tabel 1,693 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,010 < 0,05$ , artinya variabel kepemimpinan Islam secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tolak  $H_0$  terima  $H_a$ .

Nilai t-hitung variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 2,436 yang lebih besar dari t-tabel 1,693 dengan probabilitas signifikansi  $0,021 < 0,05$ , artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tolak  $H_0$  terima  $H_a$ .

#### **4.6.2 Hasil Uji F**

Untuk mengetahui pengaruh simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji F. Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan bantuan SPSS 20 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dikatakan signifikan. Sedangkan Jika F hitung lebih kecil dari F tabel dan nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05, maka model regresi dikatakan tidak signifikan (Ghozali I. , 2011). Dengan taraf signifikan sebesar 0,05,  $df_1 (N_1) = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 (N_2) = n - k = 35 - 3 = 32$ , dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan F tabel pada penelitian ini sebesar 3,29. Berikut ini adalah hasil uji simultan:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,287	2	29,644	8,344	,001 <sup>a</sup>
	Residual	113,684	32	3,553		
	Total	172,971	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil uji F test di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 8,344 yang lebih besar dari F-tabel yaitu 3,29 dan probabilitas signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga variabel kepemimpinan Islam (X1), variabel motivasi (X2). Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel kepemimpinan Islam (X1), variabel motivasi (X2), berjalan beriringan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji R Square ( $R^2$ ) dengan menggunakan SPSS 18.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,585 <sup>a</sup>	,343	,302	1,885	2,138

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai  $R^2$  sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan Islam, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,3% sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model.

#### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian validitas data menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh dari variabel Kepemimpinan Islam (X1) dan Motivasi (X2), serta variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y), untuk setiap item pertanyaan yang berjumlah 14 item dinyatakan valid 100% karena nilai r hitung berada di atas nilai r tabel sebesar 0,333 sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

Untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini handal (*reliable*) karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0.6, sehingga dapat

disimpulkan bahwa kuesioner yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji serta menganalisis rumusan hipotesis berdasarkan struktur model kerangka pemikiran. Pengujian hipotesis dilakukan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan bulog divre Aceh yang berjumlah 39 orang dan yang menjadi sampel penelitian sebesar 35 orang, dan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Islam (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel *independent*, terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai Variabel *dependent*.

#### **4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai sebesar 0,474, artinya hubungan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan adalah positif sehingga kinerja karyawan pada kantor bulog divre Aceh akan bertambah atau meningkat.

Dari hasil pengujian pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan tersebut diketahui nilai sig = 0,010 dan thitung = 2,247. Dengan kata lain nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel dimana ttabel = 1,693, jadi hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Adanya pengaruh dari variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Adapun penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh variabel kepemimpinan sebagai berikut; Marpaung (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. Hasil penelitian variabel parsial tidak signifikan karena kepemimpinan terhadap kinerja staf t hitung (1,719) < t tabel (1,725) dan kerja tim terhadap kinerja staf adalah t hitung (3,170) > t tabel (1,725) maka  $H_0$  berdaun dan  $H_a$  memberi.

#### **4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai sebesar 0,393, artinya hubungan antara motivasi terhadap



kinerja karyawan adalah positif sehingga kinerja karyawan pada kantor bulog divre Aceh akan bertambah atau meningkat.

Dari hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tersebut diketahui nilai sig = 0,021 dan thitung = 2,436. Dengan kata lain nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel dimana ttabel = 1,693, jadi hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Adanya pengaruh dari variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Adapun penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh variabel motivasi sebagai berikut; Wijaya & Andreani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. Dari hasil analisis diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,549 (sig 0,000). Dengan demikian hipotesa ke-1 yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Selain itu penelitian Wicaksono & Ratnasari (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub-Divre Kota Batam”. Berdasarkan analisis data SPSS, Peneliti mendapat pengukuran regresi berganda analisis untuk variabel motivasi (X2) adalah 2.087 dengan angka signifikan 0,040. Maka kesimpulannya Motivasi hipotesis memiliki determinasi parsial terhadap kinerja karyawan, hipotesis terakhir

diterima bahwa variabel motivasi memiliki tekad sebagian untuk kinerja karyawan.

#### **4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 3 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Hasil pengujian simultan antara variabel kepemimpinan Islam ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), diketahui nilai  $\text{sig} = 0,001$  dan  $F_{\text{hitung}} = 8,344$ . Dengan kata lain nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dimana  $F_{\text{tabel}} = 3,29$ , jadi hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Adanya pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,343 menunjukkan bahwa bahwa pengaruh variabel kepemimpinan Islam, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,3% sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bulog Divre Aceh. Terlihat t-hitung variabel kepemimpinan Islam (X1) sebesar 2,733 yang lebih besar dari t-tabel 1,693 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,010 < 0,05$ .
- 2) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bulog Divre Aceh. Terlihat t-hitung variabel motivasi (X2) sebesar 2,436 yang lebih besar dari t-tabel 1,693 dengan probabilitas signifikansi  $0,021 < 0,05$ .
- 3) Kepemimpinan Islam dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bulog Divre Aceh, dan hasil uji F test diperoleh nilai F-hitung sebesar 8,344 yang lebih besar dari F-tabel yaitu 3,29 dan probabilitas signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

#### **5.2 Saran**

Beberapa hal yang dapat dijadikan saran setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Diperlukan penelitian lanjutan untuk dapat mengetahui variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja

karyawan dengan mempertimbangkan variabel lain, misalnya: Displin kerja, kompensasi, iklim kerja, dan lainnya.

- 2) Penulisan ini diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan dalam mengkaji eksistensi kinerja karyawan pada perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sin, A. I. (2006). *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aisyah, D. N., Nurcahyanto, H., & Santoso, R. S. (2013). Impelementasi Program Beras Miskin (RASKIN) Di Kelurahan Rowosari Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Journal of Public Policy*, 1-11.
- Ali, M. M. (1992). *Kitab Hadis Pegangan*. Jakarta: Darul Kutubul Islamiyah.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Bulog, P. (2020, Maret). Diambil kembali dari Bulog: <http://www.bulog.co.id>
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2009). *Raihan, Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*. Bandung: Marwan.
- Departemen Pendidikan dan Keilmuan. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edwin, B. F. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2006). *Dasar-dasar Ekonometrika* (Ketiga ed.). Jakarta: Erlangga.
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah*, 253-270.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

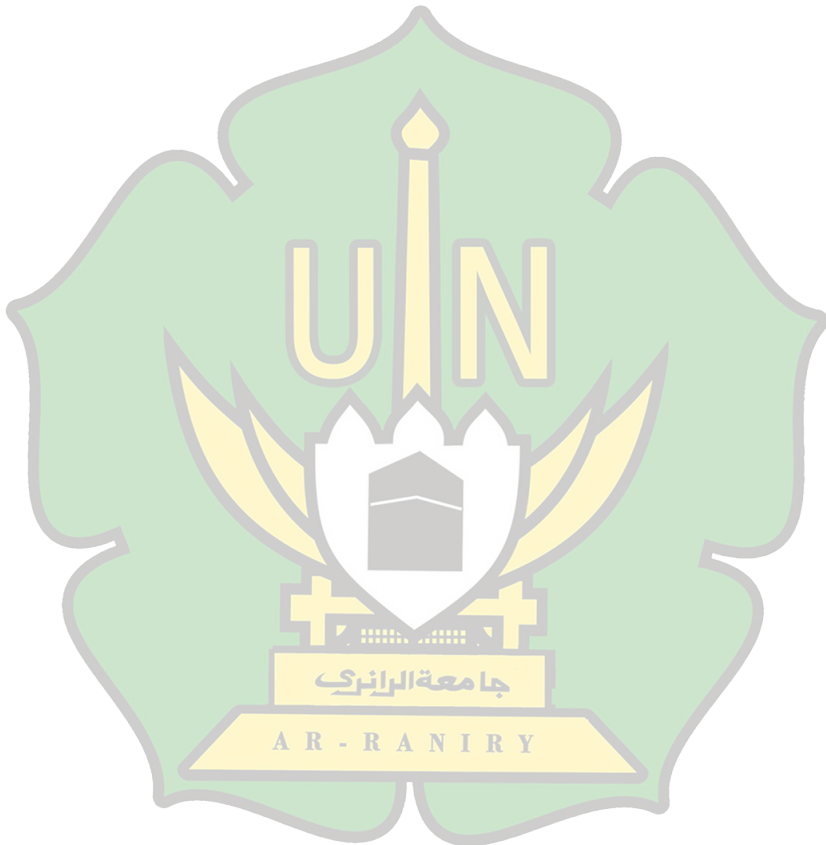
- Ismail, F. (2018). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 237-245.
- Kokasih, N. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel) . *Jurnal Manajemen*, 82.
- Kusjainah, & Listyorini, I. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variabel Mediasi. *Telaah Bisnis*, 17-30.
- Kusnan, & Indartuni, E. (2015). Impelementasi Program Beras Untuk Keluarga Miskin Di Desa Bareng Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro Tahun 2014. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 15-25.
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada RS Roemani Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 152.
- Maghfiroh, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kab. Kendal. 1-142.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 33-40.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, H., Sagala, & Jauvani, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (Kedua ed.). Jakarta: Rajawali Pers.



- Rivai, V., & Basri, A. F. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .
- Safaria, T. (2003). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2013). *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Malang.
- Shaleh, A., & Wahab, M. A. (2004). *Psikologi: Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Frenada Media.
- Sudarsono. (1993). *Kamus Filsafat dan Psikologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suprati, Y. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Bina Umat Sejahtera Lasem Kab. Rembang. *Jurnal Skripsi*, 22.
- Team Ensiklopedia Nasional Indonesia. (1999). *Ensiklopedia Nasional Indonesia*. Jakarta: Cipta Adi Pustaka.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub-Divisi Kota Batam. *Jurnal Bening*, 1-15.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 37-45.
- Wijayanti, R., & Meftahudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III*, 185-192.



- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BULOG KANWIL ACEH

**Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Karyawan/Karyawati  
Bulog Kanwil Aceh**

Dengan Hormat,

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang akan saya lakukan untuk meraih gelar Sarjana Program Strata-1. Saya Fazril Khaliq, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini sedang melakukan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bulog Kanwil Aceh”** meminta kesediaan anda untuk menjadi responden melalui kuesioner yang telah disediakan.

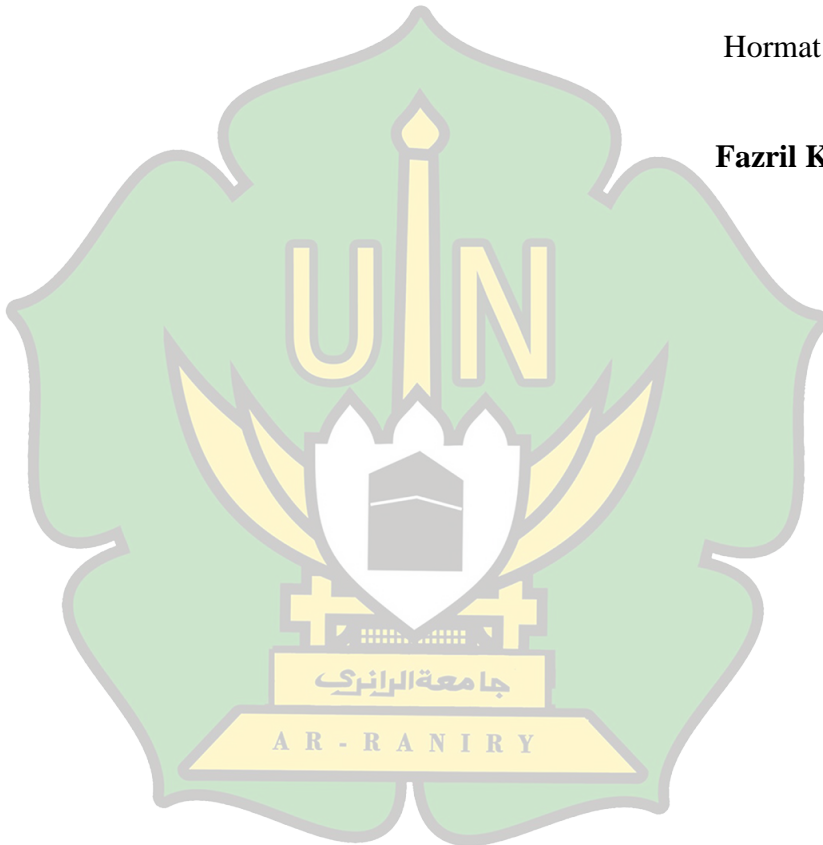
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari kami harapkan bisa memberikan informasi yang sebenarnya secara jujur sesuai dengan kenyataan yang ada (kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya jamin sepenuhnya), sehingga memberikan sumbangan yang berarti pada penelitian ini.

Atas bantuan dan kerja sama yang telah Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan, kamimengucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hormat Saya,

**Fazril Khaliq**



## (Lanjutan Lampiran 1 Kuesioner Penelitian)

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

➤ Untuk pertanyaan dibawah ini, anda cukup memilih satu jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

1. Jenis kelamin:

Pria

Wanita

2. Umur:

18-25 Tahun

26-32

Tahun

33-40 Tahun

41-48 Tahun

49-56 Tahun

3. Jabatan:

Pimpinan Wilayah

Kepala

Gudang

Kepala Seksi

Kepala Bidang

Manajer

DC Staff

4. Pengalaman Bekerja:

\*Wajib di isi apabila sudah lebih dari 5 tahun

kerja

< 5 Tahun

> 5 Tahun

**II. KUESIONER**

Cara menjawab pertanyaan dibawah ini adalah dengan memberikan tanda benar (√) pada kotak jawaban yang merupakan pendapat anda.

## KETERANGAN:

SS = Sangat Setuju                      Skor = 5

S = Setuju                                      Skor = 4

KS = Kurang Setuju                      Skor = 3

TS = Tidak Setuju                        Skor = 2

STS = Sangat Tidak Setuju              Skor = 1

**1. Pertanyaan untuk Variabel Kepemimpinan Islam**

No	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin saudara selalu menegakkan kebenaran, berlaku adil dan jujur dan memperhatikan nasib karyawan serta tidak bertindak sewenang-wenang.					
2	Pemimpin saudara selalu menempatkan diri sebagai bagian dari karyawan lain sehingga selalu mengembangkan sikap saling mempercayai.					
3	Pemimpin saudara tidak membedakan karyawan, bersikap terbuka, dapat menerima saran dan kritik dari karyawan.					

4	Pemimpin saudara selalu kreatif, inisiatif dan mempunyai rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.					
5	Pemimpin saudara selalu konsekuen, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan adil terhadap karyawan.					

## 2. Pertanyaan untuk Variabel Motivasi

No	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Bekerja adalah untuk mencari rizki demi memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2	Saudara bekerja untuk simpanan masa depan sehingga dikemudian hari memiliki pengaruh sosial yang kuat.					
3	Saudara bekerja bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk masyarakat.					
4	Saudara selalu bersyukur kepada Allah dan ikhlas atas pekerjaan yang didapat.					

## (Lanjutan Lampiran 1 Kuesioner Penelitian)

## 3. Pertanyaan untuk Variabel Kinerja

No	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saudara selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan optimal sehingga hasil yang diperoleh maksimal tanpa adanya kesalahan.					
2	Saudara selalu berusaha meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih tinggi dan baik dari rekan kerja yang lain.					
3	Saudara dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai target waktu yang telah ditentukan.					
4	Sebagai karyawan Saudara dapat menggunakan sumber daya dengan maksimal dan efektif, sehingga dapat memperoleh hasil yang tinggi dan tidak boros (mubazir).					



5	Saudara membaca bismillah sebelum memulai pekerjaan dan selalu bersikap percaya diri dalam menghadapi pekerjaan dan bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik.					
---	---	--	--	--	--	--



### Lampiran 2 Data Karakteristik Responden

No Koresponden	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pengalaman Kerja
1	P	26-32	Staff	>5 Tahun
2	P	33-40	Kepala Seksi	>5 Tahun
3	W	18-25	Staff	<5 Tahun
4	P	49-56	Kepala Bidang	>5 tahun
5	P	26-32	Kepala Seksi	>5 Tahun
6	P	41-48	Manajer Dc	>5 Tahun
7	W	26-32	Staff	<5 Tahun
8	P	18-25	Staff	<5 Tahun
9	P	18-25	Staff	<5 Tahun
10	P	26-32	Staff	<5 Tahun
11	P	26-32	Kepala Seksi	>5 Tahun
12	W	33-40	Kepala Seksi	>5 Tahun
13	P	33-40	Kepala Seksi	>5 Tahun
14	P	49-56	Kepala Bidang	>5 Tahun
15	P	41-48	Kepala Seksi	>5 Tahun
16	W	49-56	Staff	>5 Tahun

17	W	49-56	Kepala Seksi	>5 Tahun
18	P	41-48	Kepala Bidang	>5 Tahun
19	W	41-48	Kepala Bidang	>5 Tahun
20	W	26-32	Staff	<5 Tahun
21	W	41-48	Staff	>5 Tahun
22	P	33-40	Kepala Seksi	>5 Tahun
23	P	26-32	Staff	<5 Tahun
24	W	18-25	Staff	<5 Tahun
25	P	33-40	Staff	>5 Tahun
26	P	18-25	Staff	<5 Tahun
27	P	26-32	Staff	<5 Tahun
28	P	49-56	Kepala Seksi	>5 Tahun
29	P	49-56	Kepala Bidang	>5 Tahun
30	P	26-32	Kepala Seksi	>5 Tahun
31	P	33-40	Kepala Seksi	>5 Tahun
32	P	26-32	Staff	>5 Tahun
33	W	33-40	Staff	>5 Tahun
34	W	18-25	Staff	>5 Tahun

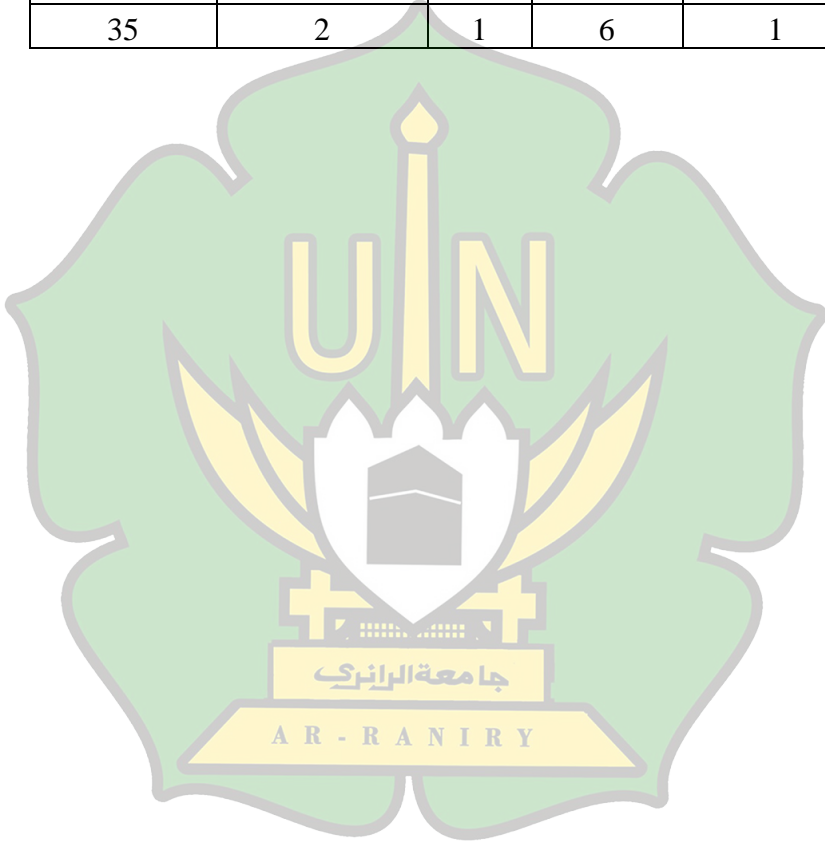
35	W	18-25	Staff	<5 Tahun
36	P	49-56	Kepala Seksi	>5 Tahun
37	W	18-25	Staff	<5 Tahun
38	P	33-40	Staff	>5 Tahun
39	P	26-32	Staff	>5 Tahun



### Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner

No Koreponden	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pengalaman Kerja
1	1	2	6	2
2	1	3	3	2
3	2	1	6	1
4	1	5	4	2
5	1	2	3	2
6	1	4	5	2
7	2	2	6	1
8	1	1	6	1
9	1	1	6	1
10	1	2	6	1
11	1	2	3	2
12	2	3	3	2
13	1	3	3	2
14	1	5	4	2
15	1	4	3	2
16	2	5	6	2
17	2	5	3	2
18	1	4	4	2
19	2	4	4	2
20	2	2	6	1
21	2	4	6	2
22	1	3	3	2
23	1	2	6	1
24	2	1	6	1
25	1	3	6	2
26	1	1	6	1
27	1	2	6	1
28	1	5	3	2

29	1	5	4	2
30	1	2	3	2
31	1	3	3	2
32	1	2	6	2
33	2	3	6	2
34	2	1	6	2
35	2	1	6	1

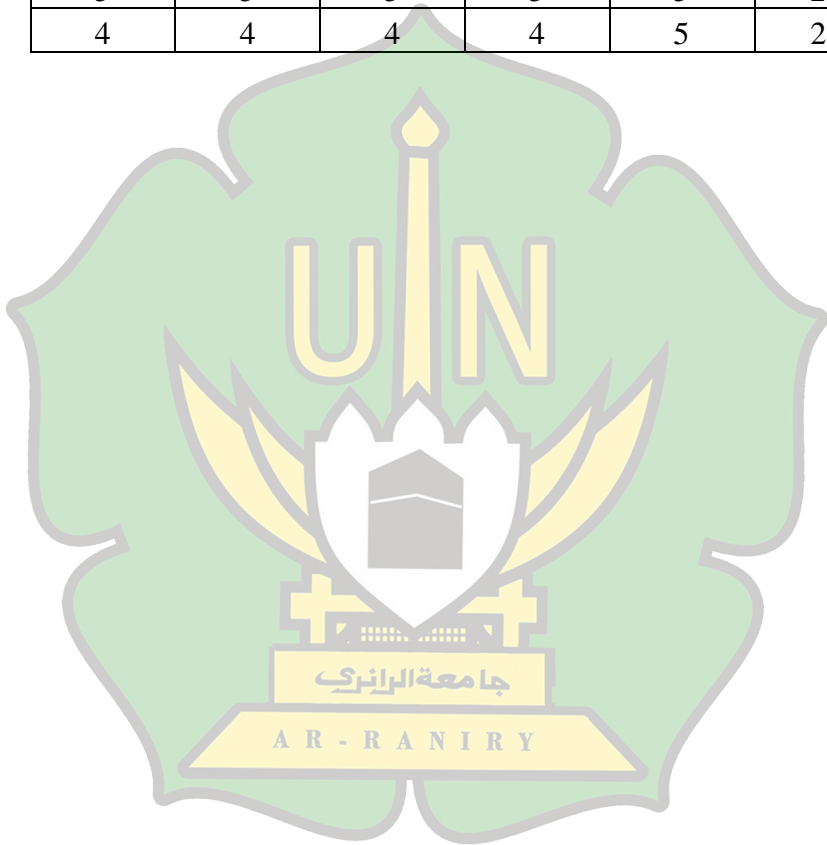


## (Lanjutan Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner)

Kepemimpinan Islam (X1)					Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
5	5	4	4	4	22
4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23
3	5	5	4	3	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	3	3	20
4	5	5	5	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23



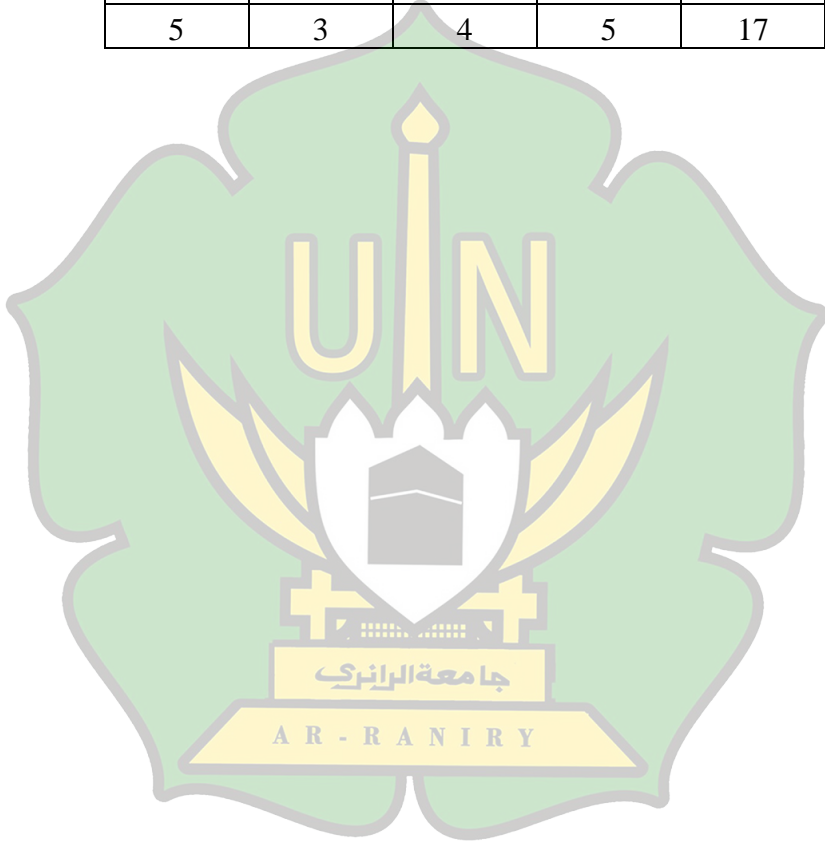
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21
5	5	5	3	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21



## (Lanjutan Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner)

Motivasi (X2)				Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
3	4	4	5	16
3	1	5	5	14
4	5	4	5	18
4	5	5	5	19
5	4	5	5	19
4	4	4	5	17
4	4	4	5	17
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	5	4	5	18
5	4	4	5	18
4	3	4	4	15
4	4	5	5	18
5	5	4	3	17
5	4	4	4	17
4	3	5	5	17
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	4	4	5	18
4	4	4	5	17
5	5	4	5	19
4	4	4	5	17
3	3	3	2	11
4	4	5	5	18
3	3	4	5	15

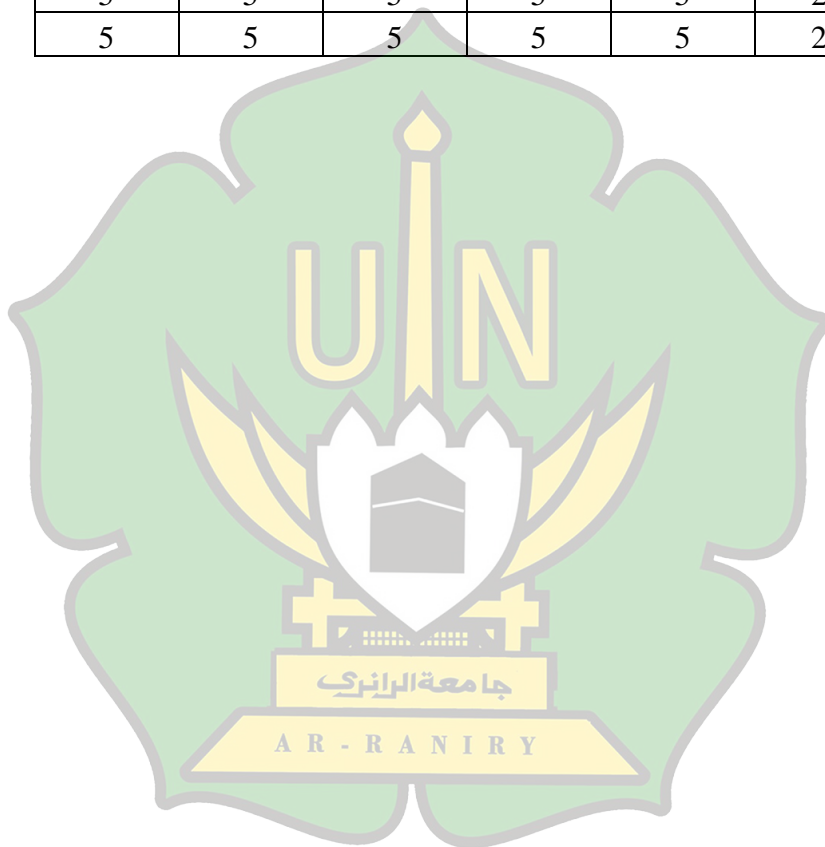
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
4	3	4	5	16
4	4	4	5	17
3	3	2	4	12
5	5	5	5	20
5	3	4	5	17



## (Lanjutan Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner)

Kinerja Karyawan (Y)					Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	4	24
5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	4	23
4	4	5	5	4	22
3	5	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23
4	3	4	4	5	20

5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25



### Lampiran 4 Data Deskriptif Responden

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	23	65,7	65,7	65,7
Wanita	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

#### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 Tahun	7	20,0	20,0	20,0
26-32 Tahun	10	28,6	28,6	48,6
33-40 Tahun	7	20,0	20,0	68,6
41-48 Tahun	5	14,3	14,3	82,9
49-56 Tahun	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kepala Seksi	11	31,4	31,4	31,4
Kepala Bidang	5	14,3	14,3	45,7
Manajer DC	1	2,9	2,9	48,6
Staff	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Pengalaman Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	11	31,4	31,4	31,4
> 5 Tahun	24	68,6	68,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



### Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

#### Variabel X1 (Kepemimpinan Islam)

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,231	,074	,107	,350*	,530**
Sig. (2-tailed)		,182	,671	,539	,039	,001
N	35	35	35	35	35	35
X1.2 Pearson Correlation	,231	1	,480**	,454**	,446**	,759**
Sig. (2-tailed)	,182		,004	,006	,007	,000
N	35	35	35	35	35	35
X1.3 Pearson Correlation	,074	,480**	1	,314	,143	,564**
Sig. (2-tailed)	,671	,004		,066	,414	,000
N	35	35	35	35	35	35
X1.4 Pearson Correlation	,107	,454**	,314	1	,498**	,727**
Sig. (2-tailed)	,539	,006	,066		,002	,000
N	35	35	35	35	35	35
X1.5 Pearson Correlation	,350*	,446**	,143	,498**	1	,760**
Sig. (2-tailed)	,039	,007	,414	,002		,000
N	35	35	35	35	35	35
X1 Pearson Correlation	,530**	,759**	,564**	,727**	,760**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## (Lanjutan Lampiran 5 Hasil Uji Validitas)

## Variabel X2 (Motivasi)

## Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,575**	,344*	,185	,752**
Sig. (2-tailed)		,000	,043	,287	,000
N	35	35	35	35	35
X2.2 Pearson Correlation	,575**	1	,238	,164	,755**
Sig. (2-tailed)	,000		,168	,348	,000
N	35	35	35	35	35
X2.3 Pearson Correlation	,344*	,238	1	,498**	,699**
Sig. (2-tailed)	,043	,168		,002	,000
N	35	35	35	35	35
X2.4 Pearson Correlation	,185	,164	,498**	1	,614**
Sig. (2-tailed)	,287	,348	,002		,000
N	35	35	35	35	35
X2 Pearson Correlation	,752**	,755**	,699**	,614**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## (Lanjutan Lampiran 5 Hasil Uji Validitas)

## Variabel Y (Kinerja Karyawan)

## Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,601**	,574**	,480**	,293	,760**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,087	,000
N	35	35	35	35	35	35
Y.2 Pearson Correlation	,601**	1	,642**	,645**	,376*	,836**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,026	,000
N	35	35	35	35	35	35
Y.3 Pearson Correlation	,574**	,642**	1	,702**	,422*	,845**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,011	,000
N	35	35	35	35	35	35
Y.4 Pearson Correlation	,480**	,645**	,702**	1	,412*	,819**
Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,014	,000
N	35	35	35	35	35	35
Y.5 Pearson Correlation	,293	,376*	,422*	,412*	1	,649**
Sig. (2-tailed)	,087	,026	,011	,014		,000
N	35	35	35	35	35	35
Y Pearson Correlation	,760**	,836**	,845**	,819**	,649**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

### Variabel X1 (Kepemimpinan Islam)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	5

### Variabel X2 (Motivasi)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	4

### Variabel Y (Kinerja Karyawan)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	5

## Lampiran 7 Hasil Regresi

## Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,585 <sup>a</sup>	,343	,302	1,885	2,138

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,287	2	29,644	8,344	,001 <sup>a</sup>
	Residual	113,684	32	3,553		
	Total	172,971	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,537	4,332		1,048	,303
X1	,474	,174	,400	2,733	,010
X2	,393	,161	,356	2,436	,021

a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1,000
		X1	-,198
	Covariances	X2	-,006
		X1	,030

a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,74	24,25	21,97	1,321	35
Residual	-3,739	3,823	,000	1,829	35
Std. Predicted Value	-2,448	1,728	,000	1,000	35
Std. Residual	-1,984	2,028	,000	,970	35

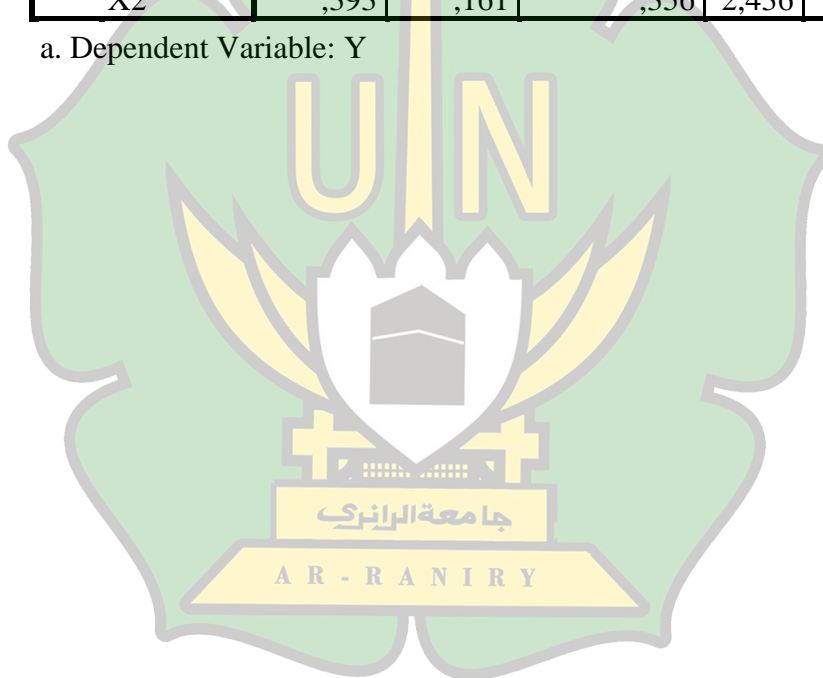
a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Hasil Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,537	4,332		1,048	,303
X1	,474	,174	,400	2,733	,010
X2	,393	,161	,356	2,436	,021

a. Dependent Variable: Y





## Lampiran 9 Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,287	2	29,644	8,344	,001 <sup>a</sup>
	Residual	113,684	32	3,553		
	Total	172,971	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



### Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas

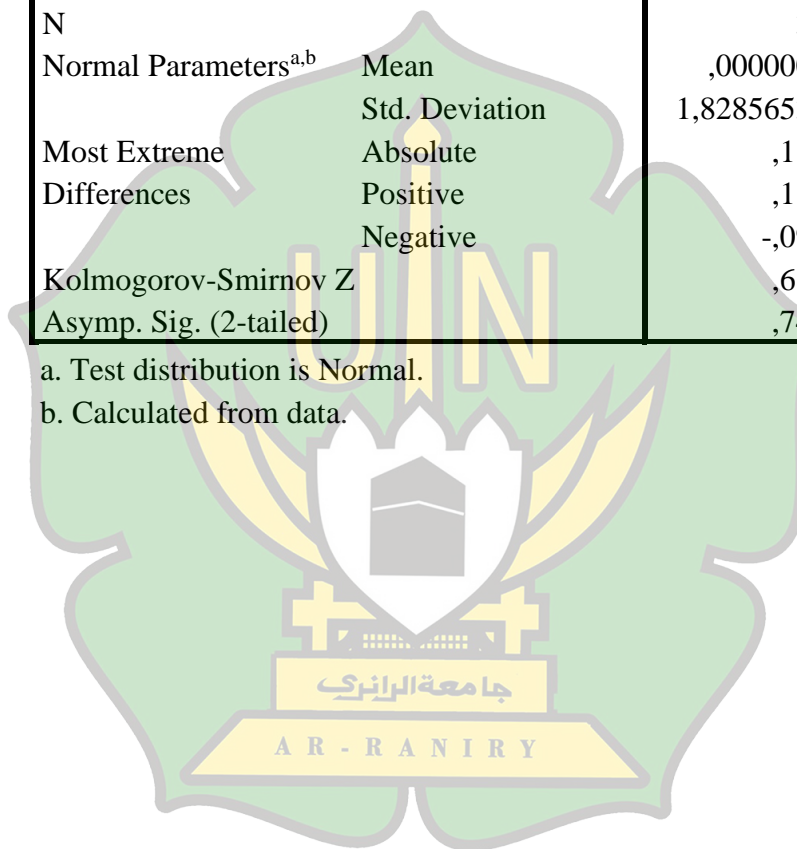
#### Uji Normalitas (Model Kolmogorov-Smirnov)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82856536
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,681
Asymp. Sig. (2-tailed)		,743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



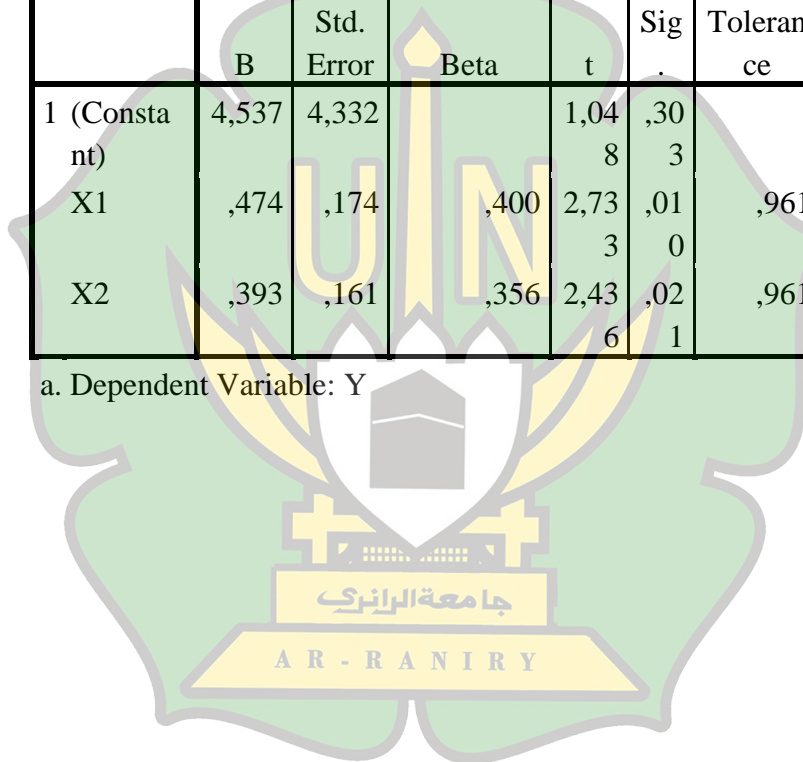
## Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinieritas

### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,537	4,332		1,048	,303		
X1	,474	,174	,400	2,733	,010	,961	1,041
X2	,393	,161	,356	2,436	,021	,961	1,041

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

### Uji Heterokedastisitas (Model Uji Glejser)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,609	2,374		2,783	,009
X1	-,120	,095	-,211	-	,216
X2	-,143	,088	-,270	-	,117
				1,613	

a. Dependent Variable: RES\_2



## Lampiran 13 Surat Selesai Penelitian



Perum BULOG  
Kantor Wilayah Aceh  
Jl. Teungku H M Daud Beureueh  
Banda Aceh



Telp. (0651) 23920  
Fax. (0651) 32716



divre\_ned@bulog.co.id

Nomor : B-64/ III/01040/HM.03/08/2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pemberian Izin Penelitian

Banda Aceh, 26 Agustus 2020

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
Jalan Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam  
Banda Aceh


Dengan Hormat,

Berdasarkan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 1280/un.08/FEBI/TL.00/08/2020 tanggal 13 Agustus 2020 Perihal Mohon Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Perum BULOG Kanwil Aceh menyetujui Izin Penelitian sepanjang mengikuti ketentuan yang berlaku di lingkungan Perum BULOG. Izin Penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Aceh" tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 19 Agustus 2020, dengan nama mahasiswa sebagai berikut :

No	Nama	NIM	PROGRAM STUDI
1.	Fazril Khaliq	160602019	Ekonomi Syariah

Demikian disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG  
Kantor Wilayah Aceh

  
IRSAN NASUTION  
Pemimpin

## RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Fazril Khaliq  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh, 12 Juli 1998  
 Status : Belum Menikah  
 Warga Negara : Indonesia  
 Suku : Aceh  
 Agama : Islam  
 Alamat : Komplek Bulog, gampong pineung, no.7,  
 Banda Aceh  
 Nomor Telepon : 082277102187  
 Email : [Fazril.khalig01@gmail.com](mailto:Fazril.khalig01@gmail.com)

### Nama Orang Tua

Ayah : Faisal Alamsyah  
 Pekerjaan : Pegawai  
 Alamat : Komplek Bulog, gampong pineung, no.7,  
 Banda Aceh  
 Ibu : Nurhayati  
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
 Alamat : Komplek Bulog, gampong pineung, no.7,  
 Banda Aceh

### Riwayat Pendidikan

2003 – 2004 : TK Pertiwi Banda Aceh  
 2004 – 2010 : SD Negeri 05 Banda Aceh  
 2010 – 2013 : SMP Negeri 6 Banda Aceh  
 2013 – 2016 : SMA Negeri 2 Banda Aceh  
 2016 – 2020 : UIN Ar-Raniry Banda Aceh