PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

MUHAMMAD IRSYAD ROSYADI
18.52.11.025

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

MUHAMMAD IRSYAD ROSYADI
18.52.11.025

Surakarta, 14 September 2022

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi

Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
NIK. 19920930 201810 2 007

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA ; MUHAMMAD IRSYAD ROSYADI
NIM : 185211025
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI "

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Surakarta, 29 Maret 2022

Muhammad Irsyad Rosyadi

SURAT PERNYATAKAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

SURAT PERNYATAKAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamualaikum Wr Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD IRSYAD ROSYADI
NIM : 185211025
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari Yayasan Bani Adam Boyolali. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya. Saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Surakarta, 29 Maret 2022

Muhammad Irsyad Rosyadi

HALAMAN NOTA DINAS

Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS
Hal : Skripsi
Sdr : Muhammad Irsyad Rosyadi
Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamualaikum Wr.Wb
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi Saudara Muhammad Irsyad Rosyadi NIM : 185211025 yang berjudul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI".

Sudah dapat dimunaqosyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosyahkan dalam waktu dekat.
Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.
Wassalamualaikum Wr.Wb

Surakarta, 14 September 2022

Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
NIK. 19920930 201810 2 007

PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI

Oleh:

MUHAMMAD IRSYAD ROSYADI
NIM. 18.52.11.025

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin tanggal 03 Oktober 2022 M / 07 Rabiul Awal 1444 H dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

Penguji II
Septin Puji Astuti, S.Si., M.T., Ph.D.
NIP. 19781118 200501 2 003

Penguji III
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy.
NIK. 19820719 201701 1 157

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Jika kamu terlahir miskin, itu bukanlah kesalahanmu. Namun jika kamu meninggal dalam keadaan miskin, maka itu adalah kesalahanmu”

- Bill Gates -

“Belajarlah berdiri dengan kedua kakimu sendiri. Semua orang punya masalahnya masing-masing, maka kamu tidak bisa mengharapkan orang lain untuk menyelesaikan masalahmu”

- Weightlifting Fairy Kim Bok Joo –

PERSEMBAHAN

Pertama tama saya ucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Karya ini saya persembahkan untuk :

Bapakku (Wagiyatno) dan Alm.Ibu (Janah Suciyem) yang saya cintai dan saya banggakan, kakakku (Muhammad Miftakhul Jannan & Meilantika Ratna) yang telah mendukungku.

Sahabat – sahabat saya saya Dedi Muhammad Saedi, Malik Aziz, Mufid Adnan, Rika Andini, Wawan Setiawan yang telah mendukung dan membantu serta teman-teman yang belum bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam perjuangan menyusun tugas akhir ini.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Mudofir, M. Pd., selaku rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam.
3. Khairul Imam SHI., MSI, selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Annida Unnatiq Ulya, M.Sc, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Alm.Ibu dan bapakku, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
7. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2018 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanaya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Surakarta, 29 Maret 2022

Penulis

ABSTRACT

This study aims to explain the influence of leadership style and work motivation on the performance of the employees of the Bani Adam Boyolali Foundation. This study uses SPSS 22 software. The samples in this study were 80 respondents taken from employees of the Bani Adam Boyolali Foundation.

The type of research used is quantitative, this study uses primary data taken through a printed questionnaire. The sampling technique in this study is by using probability sampling. This study uses 3 variables. The independent variables are leadership style and work motivation, while the dependent variable is employee performance. The data collection method in this study was by distributing questionnaires to the employees of the Bani Adam Boyolali Foundation consisting of Raudhotul Atfal (RA) Bani Adam I in the District of Boyolali City, Raudhotul Atfal (RA) Bani Adam II in Kebonbimo District, Madrasah Ibtidaiyah (MI) Modern Bani Adam, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bani Adam, Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bani Adam.

The results of this study indicate that t_table = 0.325 it can be concluded that in the leadership style equation, work motivation values t_count are 3.842, 0.029, respectively. From the table it is known that the t_count of the leadership style variable is greater than t_table, then the leadership style variable has an effect on employee performance. While the t_count of the work motivation variable is smaller than t_table, the work motivation variable does not have a significant effect on employee performance.

Keywords : Work motivation, Leadership style, Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali. Penelitian ini menggunakan sofware SPSS 22. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden yang diambil dari karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, penelitian ini menggunakan data primer yang diambil melalui kuesioner cetak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *probability sampling.* Penelitian ini menggunakan 3 variabel. Untuk variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali yang terdiri dari Raudhotul Atfal (RA) Bani Adam I di Kecamatan Kota Boyolali, Raudhotul Atfal (RA) Bani Adam II di Kecamatan Kebonbimo, Madrasah Ibtidaiyah (MI) Modern Bani Adam, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Modern Bani Adam, Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bani Adam.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t_{tabel} = 0,325 dapat disimpulkan bahwa pada persamaan gaya kepemimpinan, motivasi kerja nilai t_{hitung} masing-masing 3,842, 0,029. Dari tabel tersebut diketahui bahwa t_{hitung} dari variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari t_{tabel}, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara t_{hitung} variabel motivasi kerja lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI iii
SURAT PERNYATAKAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN iv
HALAMAN NOTA DINAS v
MOTTO vii
PERSEMBAHAN viii
KATA PENGANTAR ix
ABSTRACT xi
ABSTRAK xii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 4
1.3. Batasan Masalah 5
1.4. Rumusan Masalah 5
1.5. Tujuan Penelitian 5
1.6. Manfaat Penelitian 6
1.6.1. Bagi Akademisi 6
1.6.2. Bagi Penulis 6
1.6.3. Bagi Pihak Lain 6
BAB II LANDASAN TEORI 7
2.1. Kajian Teori 7
2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan 7
2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja 8
2.1.3. Pengertian Kinerja 10
2.2. Tinjauan Pustaka 11
2.3. Kerangka Berfikir 14
2.4. Hipotesis 15
2.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 15

2.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 15
BAB III METODE PENELITIAN.....16
3.1. Jenis Penelitian.....16
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....16
3.3. Populasi dan Sampel 17
3.3.1. Populasi 17
3.3.2. Sampel..... 18
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....18
3.5. Data dan Sumber Data.....18
3.5.1. Data Primer 19
3.5.2. Data Sekunder 19
3.6. Teknik Pengumpulan Data 19
3.7. Variabel Penelitian 19
3.7.1. Variabel Independen 20
3.7.2. Variabel Dependen..... 20
3.8. Definisi Operasional Variabel 20
3.9. Teknik Analisis Data 22
3.9.1. Uji Instrumen 23
3.9.2. Uji Asumsi Klasik 24
3.9.3. Analisis Regresi Linear Berganda 25
3.9.4. Uji Ketetapan Model..... 26
3.9.5. Uji Hipotesis (Uji T) 27
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....28
4.1. Gambaran Umum 28
4.2. Karakteristik Responden 29
4.2.1. Jenis Kelamin 29
4.2.2. Usia 29
4.2.3. Pendidikan Terakhir 30
4.3. Pengujian dan Hasil Analisis Data 30
4.3.1. Uji Instrumen Peneltitian 30
4.3.2. Uji Asumsi Klasik 34
4.3.3. Uji Ketepatan Model 37
4.3.4. Uji Hipotesis 39
4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data.....41

4.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan 41
4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terdahap Kinerja Karyawan 41
BAB V PENUTUP.....43
5.1. Kesimpulan.....43
5.2. Keterbatasan Penelitian.....43
5.3. Saran.....44
DAFTAR PUSTAKA 45
LAMPIRAN.....49
LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian.....49
LAMPIRAN 2 Data Penelitian.....54
LAMPIRAN 3 Output Penelitian.....56
LAMPIRAN 4 Surat Keterangan Penelitian 62
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Turnitin 63

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan 11

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian..... 17

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel..... 21

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin..... 29

Tabel 4. 2 Usia 29

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir..... 30

Tabel 4. 4 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan..... 31

Tabel 4. 5 Uji Validitas Motivasi Kerja..... 31

Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan..... 32

Tabel 4. 7 Hasil Iji Reliabilitas 33

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptf..... 33

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas 35

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas..... 36

Tabel 4. 11 Hasil Uji heteroskedastisitas 37

Tabel 4. 12 Hasil Uji R^2 38

Tabel 4. 13 Hasil Uji F..... 38

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... 39

Tabel 4. 15 Hasil Uji T..... 40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir Penelitian..... 14

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian 49

LAMPIRAN 2 Data Penelitian 54

LAMPIRAN 3 Output Penelitian..... 56

LAMPIRAN 4 Surat Keterangan Penelitian 62

LAMPIRAN 5 Hasil Uji Turnitin 63

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era industri 4.0 sumber daya manusia merupakan faktor yang penting di dalam organisasi, lembaga maupun di perusahaan. Menurut Yusuf (2016), terdapat pengertian sumber daya manusia, berdasarkan pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sementara itu pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Soetrisno, 2016). Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan perusahaan, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk.

Sumber daya manusia menjadi penentu berlangsungnya operasional suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan. Salah satu contohnya adalah tenaga kerja sebagai penggerak yayasan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001, yayasan di Indonesia merupakan salah satu organisasi yang memiliki status

badan hukum untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, serta tidak memiliki anggota.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu yayasan. Pada dasarnya, pemimpin memiliki pengaruh menggerakkan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai tujuan yayasan. Menurut Hartanto (2016), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Pemimpin mempunyai peranan penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan seberapa jauh sifat, sikap dan kemampuan karyawan dalam menterjemahkan keinginan pemimpin untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal (Setiawan & Nimran, U, 2010). Dengan terjalinnya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan, maka tugas dapat dikerjakan sesuai dengan perintah yang diarahkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu yayasan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai (Sedarmayanti, Kurhayadi, & Satrio, 2019). Kurangnya motivasi kerja karyawan akan menghambat kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja

dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan dari suatu organisasi.

Di Indonesia, yayasan berkembang pesat sebagai wadah kegiatan yang bergerak dalam kegiatan bersifat sosial dan non komersial. Yayasan merupakan suatu Lembaga nirlaba, yaitu tidak mengutamakan perolehan laba atau keuntungan dalam melaksanakan kegiatannya, dengan fungsi utama untuk melaksanakan fungsi-fungsi sosial sesuai dengan maksud dan tujuan pendiriannya. Namun pada kenyataannya, terdapat yayasan yang didirikan dan digunakan untuk menjalankan kegiatan usaha yang bersifat komersial (Suryamah, 2021).

Yayasan Bani Adam merupakan yayasan yang didirikan oleh KH. Drs. Matyoto Fakhruri pada tahun 2002. Beliau meninggal dunia Bulan Mei tahun 2017 karena sakit. Tongkat kepemimpinan Yayasan Bani Adam Boyolali dilanjutkan anak beliau. Bulan November 2017 terbitlah surat keterangan yang menjelaskan Faiq Haikal. S.Hum sebagai pemimpin baru Yayasan Bani Adam Boyolali. Kepemimpinan beliau sudah berjalan 5 tahun banyak rintangan yang dijalani yang membutuhkan penyesuaian. Menurut Faiq Haikal. S.Hum, birokrasi terkait karyawan menggunakan sistem bottom up disesuaikan kebutuhan permintaan baik dari BMT, MI, MTS, serta Raudhotul Atfal.

Masih terdapat kekurangan dengan pendekatan antar instansi, tetapi Faiq Haikal. S.Hum dapat menyikapi dengan cara setiap harinya melakukan kunjungan. Belum adanya tunjangan yang merata baik bentuk insentif ataupun bonus menurut beliau menjadi salah satu faktor karyawan bekerja dengan tidak

maksimal. Menurut penjelasan dari Faiq Haikal. S.Hum, Yayasan Bani Adam Boyolali sebelum terbentuk merupakan suatu majelis yang setiap minggunya melakukan pengajian ataupun kegiatan keagamaan lainnya yang bersifat sosial.

Dalam (Hartanto, 2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Setiawan & Nimran, U, 2010) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan peningkatan kinerja karyawan.

Dalam (Lusri & Siagian, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Hafidzi et al., 2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yayasan Bani Adam Boyolali memberikan insentif kepada setiap karyawan namun pembagian dilihat dari jabatan setiap karyawan. Pembagian insentif menggunakan sistem prestasi kinerja karyawan dilakukan untuk mendorong semangat atau motivasi kerja dan membuat karyawan mampu meningkatkan kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bani Adam Boyolali.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah terjadinya pergantian kepemipinan membuat gaya kepemimpinan berubah sehingga membutuhkan penyesuaian.

Selain itu, tidak adanya tunjangan karyawan berupa insentif belum menumbuhkan semangat kerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat agar penelitian ini tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian, serta mengetahui sejauh mana hasil penelitian dapat dimanfaatkan. Batasan pada penelitian ini adalah penentuan variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bani Adam Boyolali?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bani Adam Boyolali?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bani Adam Boyolali?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bani Adam Boyolali.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bani Adam Boyolali.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bani Adam Boyolali.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.6.2. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang kepemimpinan yang baik, pemberian apresiasi berbentuk insentif serta motivasi untuk mempengaruhi semangat bekerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

1.6.3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan pimpinan di Yayasan Bani Adam Boyolali dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Soetrisno, 2016).

Gaya kepemimpinan merupakan penggunaan pengaruh tanpa paksaan (*non-coercieve*) untuk membentuk tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan tersebut, dan membantu mendefinisikan kultur grup atau orgaanisasi. Seorang pemimpin yaitu individu yang mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan serta diterima oleh orang lain sebagai pemimpin (Griffin, 2003). Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi (Fahmi et al., 2019).

Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mengerti dengan benar dimana ia meletakkan setiap tipe kepemimpinan sesuai dengan tempatnya. Fahmi, et.al., (2019) menjelaskan setiap tipe pemimpin sebagai berikut.

1. Tipe yang Otokratik, pemimpin yang otokratis adalah seorang yang sangat egois.

2. Tipe yang Paternalistik, pemimpin atau panutan.
3. Tipe yang Karismatik, Pemimpin yang beribawa dan memiliki daya pikat tersendiri.
4. Tipe yang Laissez Feire, pemimpin yang berperan pasif dan membiarkan kegiatan berjalan apa adanya.
5. Tipe yang Demokratik, pemimpin yang mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain, terutama pada bawahannya.

2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Hafidzi et al., 2019).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Siagian, 2015).

Menurut Anoraga (2014), menjelaskan aspek aspek motivasi kerja yaitu :

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

   Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-normayang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yan diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

   Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan diri

   Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga bisa menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tertekan

   Reaksi karyawan terhadap pengaalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan

   Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajibatan atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Fahmi et al., 2019).

Menurut Ansory, et.al., (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kuatitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sujadi & Setiyanti, 2012) pengukuran kinerja meliputi:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Kreativitas (*creativity*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang diunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.

4. Pengetahuan mengenai pekerjaan (*knowledge of job*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
5. Kerjasama (*cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru
7. Ketergantungan (*dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Kualitas pribadi (*personal quality*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtaahan, dam integritas pribadi.

2.2. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penelitian sehingga peneliti dapat memperluas teori dalam melengkapi penelitian. Dengan mengingat beberapa penelitian yag dijadikan sebagai refrensi untuk memperkaya baan kajian pada penelitian. Tabel 2.1 menunjukkan ringkasan penelitian terdahulu yang relevan dan digunakan sebagai acuan pada penelitian ini.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti/Tahun/Judul	Metode	Kesimpulan Penelitian
1	(Fitriyani, 2020) Pengembangan madrasah unggul (studi deskriptif pada mi modern bani adam kabupaten boyolali tahun 2020)	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Pengembangan MI Modern Bani Adam Boyolali tahun 2020 memiliki program unggulan.

Lanjutan Tabel 2.1 …

No	Peneliti/Tahun/Judul	Metode	Kesimpulan Penelitian
2	(Hartanto, 2016) Analisis gaya kepemimpinan pada pt. Sinar sarana sukses	Kualitatif	Hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur di PT. Sinar Sarana Sukses didominasi oleh gaya kepemimpinan partisipatif, tetapi dalam situasi tertentu, direktur juga menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.
3	(Sedarmayanti et al., 2019) Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang	Kualitatif	Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukan bahwa *organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh positif, atau searah simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, yaitu sebesar 51,3%. Sedangkan 48,7% ternyata dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini
4	(Lusri & Siagian, 2017) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan pt. Borwita citra prima surabaya	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 4. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara smotivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 …

No	Peneliti/Tahun/Judul	Metode	Kesimpulan Penelitian
5	(Hafidzi et al., 2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	(Ibrar & Khan, 2015) *The impact of reward on employee performance (a case study of Malakand Private School).*	Kualitatif	Hubungan positif antara reward (ekstrinsik dan intrinsik) dan prestasi kerja karyawan. Sebagian besar organisasi menerapkan sistem penghargaan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja.Orisinalitas / nilai: Dengan mereview perbedaan temuan yaitu reward dan kinerja karyawan. Kontribusi makalah ini adalah untuk melihat bagaimana menemukan solusi yang efektif dari karyawan kinerja akan berada dalam sistem penghargaan antar organisasi dan sekolah.
7	(Muogbo, 2013) *The impact of employee motivation on organizational performance (a study of some selected firms*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Paket penghargaan pekerja sangat penting dan harus menjadi perhatian baik pemberi kerja maupun karyawan. 2. Fakta terkenal bahwa kinerja

Lanjutan Tabel 2.1 …

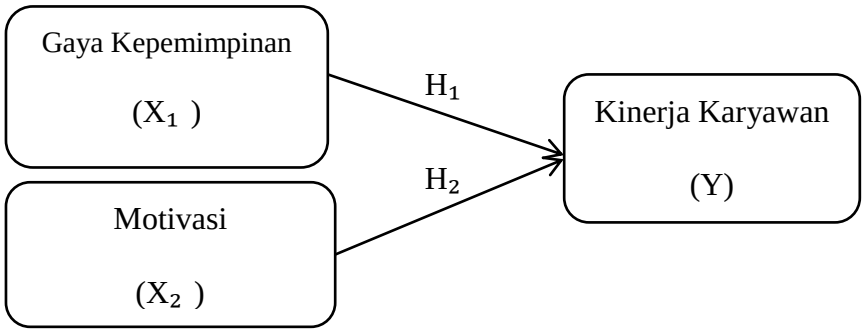
No	Peneliti/Tahun/Judul	Metode	Kesimpulan Penelitian
	in anambra state nigeria).		manusia apapun bisa diperbaiki dengan peningkatan motivasi.
8	(Moller et al., 2012) *Financial motivation undermines maintenance in an intensive diet and activity intervention.*	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Insentif keuangan berpotensi untuk pemeliharaan yang berhasil dalam meningkatkan intensitas kinerja karyawan.

Sumber : Penulis, 2022

2.3. Kerangka Berfikir

Untuk mempermudah pemahaman tentang permasalahan yang akan dibahas maka perlu adanya kerangka pemikiran yang ditunjukkan oleh Gambar 2.1 berikut.

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir Penelitian



Sumber : Penulis, 2022

2.4. Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Hasil penelitian dari Hartanto (2016) dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Fahmi, et.al., (2019) bahwa gaya kepemimpinan mempunnyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesesuaian pada penelitian terdahulu kemudian dikembangkan menjadi hipotesis berikut.

H1 : Gaya kepemimipinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasil penelitian dari Lusri & Siagian (2017) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesesuaian pada penelitian terdahulu kemudian dikembagkan menjadi hipotesis berikut.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan karya ilmiah ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono & Lestari, 2021). Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitaf karena Yayasan Bani Adam Boyolali terdiri dari sekolah, masjid dan koperasi yang letaknya berbeda tempat. Dengan keterbatasan waktu dan dana, peneliti menggunakan metode kuantitatif agar dapat efektif dan efisien. Yayasan Bani Adam Boyolali akan menjadi obyek penelitian dengan difokuskan pada pola gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan mengambil tempat lokasi penelitian di Yayasan Bani Adam Boyolali. Jadwal penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

No	Bulan	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
	Kegiatan							
1	Penyusunan proposal							
2	Konsultasi							
3	Revisi proposal							
4	Seminar proposal							
5	Pengumpulan data							
6	Analisis dan penulisan laporan skripsi							
7	Munaqasah							

Sumber: Penulis, 2022

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pendapat tersebut menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali yang berjumlah 80 orang.

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Probability Sampling. Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015). Sampel diambil dari populasi yakni karyawan yang bekerja di Yayasan Bani Adam Boyolali.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif dan efektif. Berdasarkan data di lapangan maka sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden (seluruh populasi menjadi sampel).

3.5. Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni Data Primer dan Data Sekunder. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.5.1. Data Primer

Data primer, merupakan data dan informasi yang dikumpulkan dari yayasan masih dalam bentuk baku dan masih memerlukan pengolahan lebih lanjut, jenis data primer ini antara lain yaitu data yang diperoleh dari pengurus Yayasan Bani Adam Boyolali keterangan-keterangan yang berupa laporan kemudian diolah dan disusun kembali.

3.5.2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh bersumber dari semua catatan, dokumentasi dan laporan Yayasan Bani Adam Boyolali.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel X dan Y yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner berbentuk kuesioner cetak untuk mempermudah responden mengisi kuesioner.

3.7. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa variabel penelitian dapat diartikan segala sesuatu yang sejak awal telah ditetapkan oleh seorang peneliti untuk kemudian dimengerti dan dapat ditarik kesimpulannya. Berdasarkan

pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus terlebih dahulu memutuskan atau menetapkan segala sesuatu mengenai penelitian yang akan dilakukan untuk kemudian diakhir penelitian didapatkan kesimpulannya.

3.7.1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi variabel ini sifatnya menerangkan dan mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan (X1)
2. Motivasi (X2)

3.7.2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang manjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen (variabel terikat) yang akan diteliti adalah kinerja karyawan (Y).

3.8. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yangdiberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur. Berikut operasional variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. (Hidayat, 2018)	1. Watak dan kepribadian terpuji. 2. Keinginan melayani bawahan. 3. Memahami kondisi lingkungan. 4. Intelegensi yang tinggi. 5. Berorientasi ke depan. 6. Sikap terbuka dan lugas (Sedarmayanti, 2017)

Lanjutan Tabel 3.2 …

No	Variabel	Definisi	Indikator
2	Motivasi (X2)	Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. (Soetrisno, 2016)	1. Perilaku (direction of behavior) 2. Tingkat usaha (level of effort) 3. Tingkat kegigihan (level of persistance) (George, 2005)
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017).	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Kerja sama antar karyawan 5. Penekanan biaya 6. Pengawasan (Kasmir, 2016)

Sumber : Penulis, 2022

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakuka sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan akan

dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017).

Penelitian digunakan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja), terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS* versi 22.0 *for windows.*

3.9.1. Uji Instrumen

3.9.1.1.Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaaan dikatakan valid (Ghozali, 2018). r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% dengan degree of freedom (df)/ derajat bebas menggunakan rumus:

$$Df=n-2$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

2 = two tail test

3.9.1.2.Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau satabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha> 0,70 (Ghozali, 2018).

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

3.9.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini yakni dengan Uji normalitas non-parametik Kolmogorov - Smirov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji(K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis:

H0: Jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal.

HA: Jika nilai signifikansi < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

3.9.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas brtujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas (Independen). Jika antar variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun *varian inflation factor* (VIF). Kriteria Pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghozali (2018) adalah jika nilai toleran > 0,10 atau nilai VIF > 10 maka tidak ada multikolinearitas diantara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas diantara variabel independen.

3.9.2.3.Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji glejser, yang meliputi :

1. Apabila sig. 2-tailed < $\alpha = 0.05$, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila sig. 2-tailed > $\alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis Regresi berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependent). Model analisis regresi linier berganda menggunakan utuk menjelasakan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$$Y = \alpha + \beta 1.X1 + \beta 2.X2 + ... e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien regresi untuk X1-X2

X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Motivasi Kerja

e : Standar eror

3.9.4. Uji Ketetapan Model

3.9.4.1. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

3.9.4.2. Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2018), uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas[(independen) secara besama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut.

a. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajad bebas (n-k), dimana n :jumlah pengamatan dan k :jumlah variabel.
b. Kriteria keputusan:
    1. Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0{,}05$
    2. Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0{,}05$.

Menurut (Sugiyono, 2017), dirumuskan sebagai berikut.

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

r^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebgai berikut.

-Ho ditolak jika F_{hitung} > atau nilai sig < α

-Ho diterima jika F_{hitung} < atau nilai sig > α

3.9.5. Uji Hipotesis (Uji T)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji t < 0,05 maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan hipotesis yang akan diuji. Hipotesis yang akan diuji yaitu:

   H_0 : β_i = 0, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. H1 : $\beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

2. Menentukan tingkat signifikasi = α sebesar 0,05.

3. Menentukan daerah keputusan :

   a. Apabila t sig < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1diterima.

   b. Apabila t sig > dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang akan dihasilkan berbentuk angka. Dari data yang diperoleh dilakukan analisis dengan dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali. Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner cetak sebanyak 80 responden karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali. Penyebaran kuesioner dilakukan secara terbuka dengan menggunakan skala likert 1-5. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Yayasan Bani Adam Boyolali bergerak dibidang dakwah, pendidikan, ekonomi dan sosial. Saat ini, terdapat beberapa lembaga yang berada di bawah pengelolaan Yayasan Bani Adam. Lembaga-lembaga tersebut antara lain TPQ dan TPA Bani Adam, Raudhotul Atfal (RA) Bani Adam I di Kecamatan Kota Boyolali, Raudhotul Atfal (RA) Bani Adam II di Kecamatan Kebonbimo, Madrasah Ibtidaiyah (MI) Modern Bani Adam, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Modern Bani Adam, Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bani Adam (Fitriyani, 2020).

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menjelaskan mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, di dapatkan data responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

4.2.1. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel gambaran umum jumlah responden berdasarkan kelompok jenis kelamin:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	17	21%
Perempuan	63	79%
Total	80	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dari 80 responden yang menjadi sampel penelitian mengenai jenis kelamin responden , 21% atau sebanyak 17 orang adalah adalah laki-laki dan 79% atau sebanyak 63 orang adalah perempuan, maka dari hasil penelitian tersebut diketahui sebagian besar jenis kelamin didominasi perempuan yang menjadi karyawan Yayasn Bani Adam Boyolali.

4.2.2. Usia

Berikut ini adalah tabel gambaran umum jumlah responden berdasarkan kelompok jenis kelamin:

Tabel 4. 2
Usia

Klasifikasi	Jumlah	Presentasi
21-30	36	45%
31-40	37	46%
41-50	8	9%
TOTAL	80	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dari 80 responden yang menjadi sampel penelitian mengenai usia responden, 46% atau sebanyak 37 orang adalah usia 31-40 maka dari hasil tersebut diketahui sebagian besar jenis usia didominasi oleh usia 31-40 yang menjadi karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali.

4.2.3. Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah tabel gambaran umum jumlah responden berdasarkan kelompok pendidikan terakhir:

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir

Klasifikasi	Jumlah	Presentasi
SD	1	1%
SMP	1	1%
SMA	1	1%
PERGURUAN TINGGI	77	97%
TOTAL	80	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dari 80 responden yang menjadi sampel penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhir perguruan tinggi yaitu sebanyak 77 orang atau sebesar 97%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali pendidikan terakhir perguruan tinggi.

4.3. Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1. Uji Instrumen Peneltitian

4.3.1.1. Uji Validitas

Uji validititas mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali. Agar dapat diperoleh data yang relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya

pengukuran. Uji validitas diukur dengan cara membandingkan nilai pearson correaliton dengan r tabel. Jika r hitung > dari r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid dan jika r hitung < dari r tabel dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel di dapat dari *degree of freedom* (df=n-2), dimana n adalah jumlah responden $\propto = 0{,}05$. Dalam penelitian ini nilai r tabel adalah 0,185, nilai tersebut di dapat dari (df=80-2=78) dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4. 4
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel a = 0,05	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,646	0,185	VALID
	X1.2	0,578	0,185	VALID
	X1.3	0,734	0,185	VALID
	X1.4	0,662	0,185	VALID
	X1.5	0,719	0,185	VALID
	X1.6	0,545	0,185	VALID

Tabel 4. 5
Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel a = 0,05	Keterangan
Motivasi Kerja	MK 1	0,703	0,185	VALID
	MK 2	0,919	0,185	VALID
	MK 3	0,676	0,185	VALID
	MK 4	0,266	0,185	VALID
	M K 5	0,570	0,185	VALID

Tabel 4. 6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel a = 0,05	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK 1	0,593	0,185	VALID
	KK 2	0,698	0,185	VALID
	KK 3	0,767	0,185	VALID
	KK 4	0,721	0,185	VALID
	KK 5	0,689	0,185	VALID
	KK 6	0,803	0,185	VALID

Dari beberapa tabel hasil uji validitas, hasil uji data kuesioner menggunakan aplikasi SPSS dan ketiga variabel yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, yang masing-masing variabel terdiri dari beberapa pernyataan, yang menghasilkan nilai signifinkasi kurang dari 0,05, serta nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (nilai 0,185 diperoleh dari nilai r tabel dengan jumlah sampel 80 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk tingkat signifikansi uji dua arah). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dari ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

4.3.1.2. Uji Realibilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Dalam pengukuran one shot akan dilakukan dengan analisis Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali, (2018) hanya mengklasifikasi nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

a. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,00 - 0,20 dikatakan kurang reliabel
b. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,21 - 0,40 dikatakan agak reliabel

c. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,41 - 0,60 dikatakan cukup reliabel

d. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,61 - 0,80 dikatakan reliabel

e. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,81 - 1,00 dikatakan sangat reliabel

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,696	0,61 - 0,80	Reliabel
Motivasi Kerja	0,619	0,61 - 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,804	0,61 - 0,80	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas diatas, keempat variabel memiliki nilai 0,61 – 0,80 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel. Dimana semua jawaban responden konsisten dalam semua pertanyaan yang diberikan.

4.3.1.3. Analisis Deskriptif

Deskriptif variabel atau data penelitian memuat statistik deskriptif pada masing-masing variabel yang dianalisis, seperti banyaknya subjek (n), mean (M), standar deviasi (S), skor minimum (Xmin), dan skor maksimum (Xmax).

Tabel 4. 8
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	80	18	30	23,82	2,867
Motivasi Kerja	80	18	25	23,91	1,904
Kinerja Karyawan	80	19	30	24,52	2,521
Valid N (listwise)	80				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 80, dari 80 data sampel kinerja karyawan (Y) , nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 20, diketahui nilai mean sebesar

24,54, serta nilai standar deviasi sebesar 2,521 yang artinya nilai mean lebih kecil dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Motivasi kerja (X1) dari 80 buah sampel diketahui nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 25, diketahui nilai mean sebesar 23,91, serta nilai standar deviasi sebesar 1,904 yang artinya nilai mean lebih kecil dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Gaya kepemimpinan (X) dari 80 buah sampel diketahui nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum 30, diketahui nilai mean sebesar 23,82, serta nilai standar deviasi sebesar 2,867 yang artinya nilai mean lebih kecil dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji model regresi, untuk mengetahui distribusi secara normal pada variabel pengganggu atau residual.. Uji *Kolmogorov Smirnov* yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menguji normal atau tidaknya sebaran data dalam penelitian. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat *Asymp.Sig.*(2-tailed) pada hasil uji dengan menggunakan *one sample Kolmogorov smirnov test* (K-S). Data bisa dikatakan berdistribusi normal jika:

1. Signifikansi uji ($\alpha = 0{,}05$)

2. Jika sig. > α , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Jika sig. < α , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Rezidual
N		80
Normal Paramater[a,b]	Mean	,0000000
	Std.Deviation	2,28726411
Most Extreme Differences	Absolute	,151
	Positive	,151
	Negaative	-,077
Test Statistic		,151
Asymp. Sig.(2-tailed)		,000[c]

Berdasarkan tabel 4.7 tentang hasil uji normalitas data *kolmogrov-smirnov* dengan residual, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk nilai residualnya adalah sebesar 0,000. Nilai signifikasi untuk nilai residualnya < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model pada regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) multikolinearitas bias dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengujian pada uji multikolinearitas, nilai tolerance ≤ 0,10 dengan VIF ≥ 10 menunjukkan adanya *multikolinearitas* atas *variable independen* dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tollerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,948	1,055	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,948	1,055	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tollerance* lebih besar dari 0,1. Sehingga model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen.

4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance antara residual pengamatan satu dengan pengamatan yang lainnya dapat menggunakan uji *heteroskedastisitas* ini. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut dengan *heteroskedastisitas*. Model yang baik adalah model homoskedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2018).

Uji gletser dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian, uji ini digunakan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variable independen. *Heteroskedastisitas* dapat terjadi jika variable independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variable dependen. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 11
Hasil Uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Eror	Beta		
(Constant)	-2,280	2,243		-1,016	,313
Gaya Kepemimpinan	,137	,058	,264	2,348	,021
Motivasi Kerja	,031	,088	,040	,355	,724

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai Sig. Dari masing-masing variabel sebesar 0,021 untuk gaya kepemimpinan dan 0,724 untuk motivasi kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

4.3.3. Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model atau uji kelayakan model digunakan mengukur ketepatan fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai actual. Secara statistik, uji ketepatan model dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) dan uji statistic F (Ghozali, 2018).

4.3.3.1. Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2)

Uji ini dilakukan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi di dalam variable. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, seluruh variasi variable dependen dapat dijelaskan oleh variable independen yang berada dalam model. Maka model yang dapat digunakan semakin tepat (Ferdinand, 2014).

Tabel 4. 12
Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror Of The Estimate
1	,411 [a]	,169	,147	2,328

Berdasarkan dari data diatas, didapatkan bahwa nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,411 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 41,1%.

4.3.3.2. Uji Statistik F

Uji statistik F ini menunjukkan ada tidaknya variable indepeden mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. Untuk menguji hipotesis dapat digunakan uji statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai $F_{-Hitung}$ dengan F_{-tabel} apabila $F_{-Hitung}$> $F_{-Hitung}$, maka variabel dependen mempunyai pengaruh terhadap variable independen (Ghozali, Imam, 2013). Untuk melihat apakah hipotesis sudah tepat melalui rumus pada Uji F : F_{tabel} = f(k;n – k), F=(3;80-3), F_{tabel} = (3;77) = 2,71

Tabel 4. 13
Hasil Uji F

Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	84, 681	2	42,341	7,814	0,001 [b]
Residual	417,206	77	5,481		
Total	501,888	79			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{tabel} = 2,71. Persamaan Y diperoleh F_{hitung} > F_{tabel} sebesar 7,814 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali.

4.3.4. Uji Hipotesis

4.3.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variable bebas terhadap varible terikat. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta 1.X1 + \beta 2.X2 + ... e$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien regresi untuk X1-X2

X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Motivasi Kerja

e : Standar eror

Tabel 4. 14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Eror	Beta		
(Constant)	15,853	3,609		4,393	,000
Gaya Kepemimpinan	,360	,094	,410	3,842	,000
Motivasi Kerja	,004	,141	,003	,029	,977

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan pertama adalah :

Y = α + β1.X1 + β2.X2 + ... e

Y = 15,853 + 0,360X1 + 0,004X2 + e

4.3.4.2. Signifikan Individual (Uji T)

Uji hipotesis ini digunakan terhadap koefisien regresi dan dikembangkan dari model persamaan regresi. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan atau tidaknya suatu variable. Uji ini dilakukan agar menghasilkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Dimana t_{hitung} > t_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa suatu variable independen secara individual mempengaruhi variable dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 15
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Eror	Beta		
(Constant)	15,853	3,609		4,393	,000
Gaya Kepemimpinan	,360	,094	,410	3,842	,000
Motivasi Kerja	,004	,141	,003	,029	,977

Nilai t_{tabel} = t (α/2 : n – k – 1) = t (0,05/2 : 80 -2-1) = (0,025:77) = 0,325

Berdasarkan hasil uji T didapatkan t_{tabel} = 0,325 dapat disimpulkan bahwa pada persamaan gaya kepemimpinan,motivasi kerja nilai t_{hitung} masing-masing 3,842, 0,029. Dari tabel tersebut diketahui bahwa t_{hitung} dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja lebih besar dari t_{tabel}, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara t_{hitung} variabel motivasi kerja lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data

4.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hasil data bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan perhitungan hasil data nilai koefisien $\beta 1$ positif sebesar 0,360 nilai t_{hitung} sebesar 3,842 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh Hartanto (2016) dan Fahmi, et.al., (2019), menerangkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan peningkatan kinerja karyawan.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Dari hasil penelitian ini responden menganggap bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali. Pada implementasi gaya kepemimpinan yang baik, dimana dalam birokrasi yayasan menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga dapat membuat semangat kerja karyawan meningkat agar dapat mencapai tujuan. Hal ini perlu diperhatikan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali.

4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terdahap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hsil data bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dibuktikan dengan perhitungan hasil data nilai koefisien $\beta 2$ positif sebesar 0,004 nilai t_{hitung} sebesar 0,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,977. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh Lusri & Siagian (2017) dan Sedarmayanti (2017), menerangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik dapat menciptakan peningkatan kinerja karyawan.

Faktor terpenting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dari hasil penelitian ini responden menganggap bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan dari yayasan. Hal ini perlu diperhatikan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali.

BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hsil data bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan perhitungan hasil data nilai koefisien $\beta 2$ positif sebesar 0,079 nilai t_{hitung} sebesar 0,090 dengan nilai signifikan sebesar 0,396. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hsil data bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan perhitungan hasil data nilai koefisien $\beta 2$ positif sebesar 0,079 nilai t_{hitung} sebesar 0,090 dengan nilai signifikan sebesar 0,396. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara optimal, tetapi penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tempat yayasan yang letaknya antara RA1, RA2, MIN, BMT, berbeda dengan jarak yang cukup jauh.

Hal tersebut membuat peneliti harus berjuang lebih keras dalam membagikan dan mengambil kuesioner untuk responden.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut, untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mengembangkan dan menambahkan variabel yang diteliti sehingga dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Bani Adam Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, N. A., & Seno Sumowo, B. W. (2012). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 35-43.

Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ansory, Fadjar, A., & Idrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Fahmi, K., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 38-49.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen "Pedoman Penelitian.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fitriyani, E. N. (2020). PENGEMBANGAN MADRASAH UNGGUL (STUDI DESKRIPTIF PADA MI MODERN BANI ADAM KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2020). *Doctoral dissertation*, 58-60.

George, J. &. (2005). *Understanding and.* Upper Saddle River: New Jersey.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Cetakan 9.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program Ibm Spss 21(7th Ed).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, R. (2003). *Manajemen.* Jakarta: Erlangga.

Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Nurul Qomariah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.

Hartanto, A. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses. *Agora*, 4(2) 140-145.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi.).* Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur. *1(1)*, 141-150.

Ibrar, M., & Khan, O. (2015). The impact of reward on employee performance (a case study of Malakand Private School). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 95-103.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) cetakan ke 1*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Lusri, L., & Siagian, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA.*

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moller, A. C., McFadden, H., Hedeker, D., & Spring, B. (2012). Financial motivation undermines maintenance in an intensive diet and activity intervention. *Journal of obesity*.

Muogbo, U. S. (2013). The impact of employee motivation on organisational performance (a study of some selected firms in anambra state nigeria). *The international journal of engineering and science*, 70-60.

Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian.* Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti, S., Kurhayadi, K., & Satrio, G. D. (2019). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 3(1), 70-88.

Setiawan, M., & Nimran, U. (2010). Pengaruh Gaya Kepemipinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan . *WACANA*, 13(4) 39941.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Akasara.

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D).* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode Peneltian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional.* Bandung: ALFABETA.

Sujadi, & Setiyanti, S. W. (2012). Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Kompetensi Spencer. *Jurnal STIE Semarang*, 4(1).

Suryamah, A. &. (2021). PENGATURAN PENGELOLAAN DANA WAKAF SEBAGAI MODAL UNTUK KEGIATAN BISNIS OLEH YAYASAN . *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 240-258.

Yusuf, M. (2016). Implementasi Ekonomi Syari'ah. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 71-82.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

Lembar Kuesioner

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI

Yth. Sdr.Bapak/Ibu

Saya adalah Muhammad Irsyad Rosyadi Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Surakarta dengan NIM 185211025, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI".

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, saya mohon bantuan saudara/saudari untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian saya dengan tepat dan benar. Atas kesediaan dan partisipasi saudara/saudari, diucapkan terima kasih.

Peneliti,

Muhammad Irsyad Rosyadi

A. Idenditas Responden

1. Jenis Kelamin :

   □ Laki-laki □ Perempuan

2. Usia : th

3. Status

   □ Lajang □ Menikah □ Lainnya (……)

4. Pendidikan

   □ SD □ SMP □ SMA □ Perguruan Tinggi □ Lainnya (…..)

5. Lama Bekerja

   □ < 2 tahun □ ≥ 2-4 tahun □≥ 5 tahun □ Lainnya (….)

B. Petunjuk Pengisian dan Daftar Pertanyaan

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan tanggapan sesuai dengan keadaan anda secara objektif pada salah satu pernyataan yang paling mewakili diri anda untuk setiap pernyataan di bawah ini.
3. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia dan pilih salah satu tanggapan
4. Ada 5 (empat) alternatif jawaban yaitu:

Simbol	**Kategori**	**Skor Nilai**
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2

STS	Sangat Tidak Setuju	1

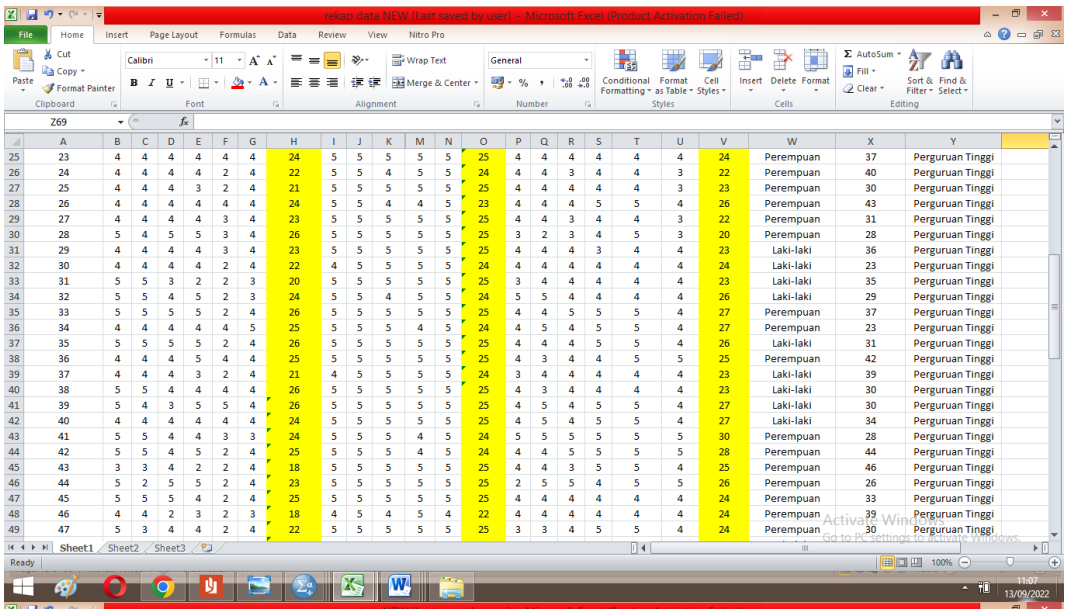
5. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar salah melainkan menunjukkan kesesuaian pilihan anda terhadap isi pernyataan kuesioner.
6. Dimohon dalam memberikan penilain tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja.

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
GAYA KEPEMIMPINAN						
1	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.					
2	Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya.					
3	Pimpinan memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan kesalahan.					
4	Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas.					
5	Pimpinan saya selalu membuat prakasa dan gagasan baru tanpa melibatkan bawahanya..					
6	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberika kepada bawahannya.					

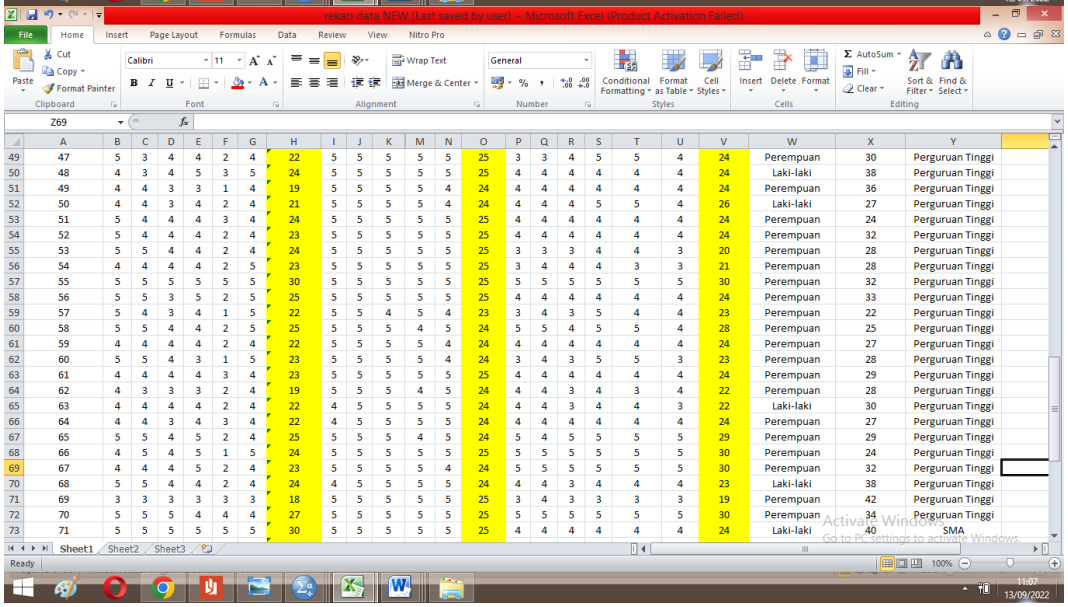
No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
MOTIVASI KERJA						
1	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.					
2	Saya ingin meningkatkan karier saya agar dapat lebih berkuasa terhadap orang lain.					
3	Saya bertanggung jawab terkait pekerjaan saya.					
4	Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja					
5	Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin					
KINERJA KARYAWAN						
1	Saya dapat menggunakan waktu dengan dengan efektif dan efisien dalam bekerja.					
2	Saya selalu mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan jadwal telah yang ditentukan.					
4	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
5	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

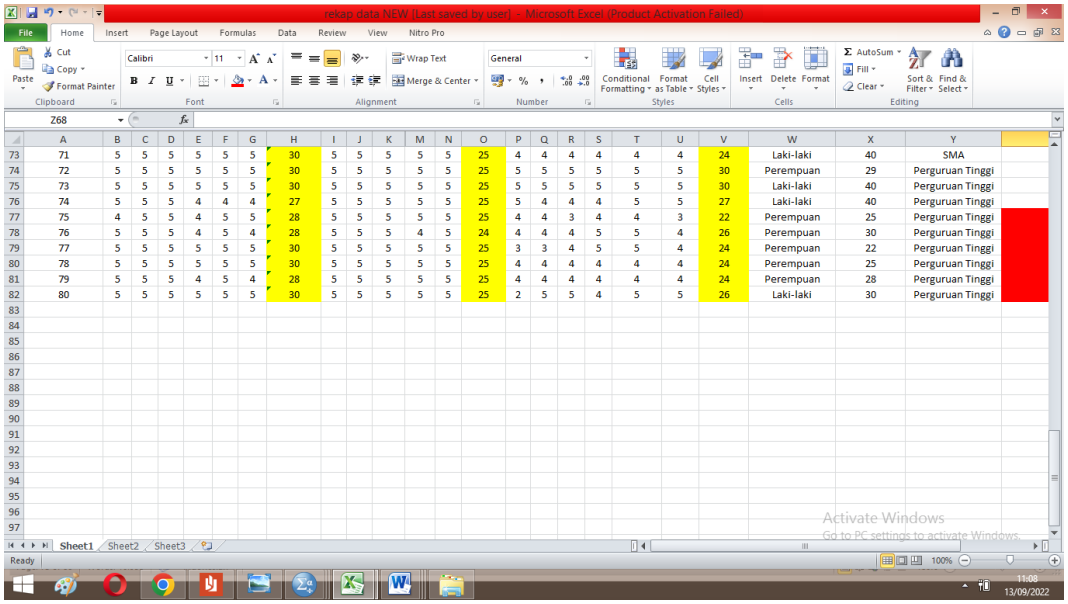
LAMPIRAN 2 Data Penelitian



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
25	23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	37	Perguruan Tinggi
26	24	4	4	4	4	2	4	22	5	5	4	5	5	24	4	4	3	4	4	3	22	Perempuan	40	Perguruan Tinggi
27	25	4	4	4	3	2	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	3	23	Perempuan	30	Perguruan Tinggi
28	26	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	5	4	26	Perempuan	43	Perguruan Tinggi
29	27	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	3	22	Perempuan	31	Perguruan Tinggi
30	28	5	4	5	5	3	4	26	5	5	5	5	5	25	3	2	3	4	5	3	20	Perempuan	28	Perguruan Tinggi
31	29	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	4	23	Laki-laki	36	Perguruan Tinggi
32	30	4	4	4	4	2	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24	Laki-laki	23	Perguruan Tinggi
33	31	5	5	3	2	2	3	20	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	4	23	Laki-laki	35	Perguruan Tinggi
34	32	5	5	4	5	2	3	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	4	26	Laki-laki	29	Perguruan Tinggi
35	33	5	5	5	5	2	4	26	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	4	27	Perempuan	37	Perguruan Tinggi
36	34	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	4	27	Perempuan	23	Perguruan Tinggi
37	35	5	5	5	5	2	4	26	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	4	26	Laki-laki	31	Perguruan Tinggi
38	36	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	5	5	25	Perempuan	42	Perguruan Tinggi
39	37	4	4	4	3	2	4	21	4	5	5	5	5	24	3	4	4	4	4	4	23	Laki-laki	39	Perguruan Tinggi
40	38	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	4	23	Laki-laki	30	Perguruan Tinggi
41	39	5	4	3	5	5	4	26	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	4	27	Laki-laki	30	Perguruan Tinggi
42	40	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	4	27	Laki-laki	34	Perguruan Tinggi
43	41	5	5	4	4	3	3	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	Perempuan	28	Perguruan Tinggi
44	42	5	5	4	5	2	4	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	5	28	Perempuan	44	Perguruan Tinggi
45	43	3	3	4	2	2	4	18	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	5	4	25	Perempuan	46	Perguruan Tinggi
46	44	5	2	5	5	2	4	23	5	5	5	5	5	25	2	5	5	4	5	5	26	Perempuan	26	Perguruan Tinggi
47	45	5	5	5	4	2	4	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	33	Perguruan Tinggi
48	46	4	4	2	3	2	3	18	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	39	Perguruan Tinggi
49	47	5	3	4	4	2	4	22	5	5	5	5	5	25	3	3	4	5	5	4	24	Perempuan	30	Perguruan Tinggi



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
49	47	5	3	4	4	2	4	22	5	5	5	5	5	25	3	3	4	5	5	4	24	Perempuan	30	Perguruan Tinggi
50	48	4	3	4	5	3	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Laki-laki	38	Perguruan Tinggi
51	49	4	4	3	3	1	4	19	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	36	Perguruan Tinggi
52	50	4	4	3	4	2	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	4	26	Laki-laki	27	Perguruan Tinggi
53	51	5	4	4	4	3	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	24	Perguruan Tinggi
54	52	5	4	4	4	2	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	32	Perguruan Tinggi
55	53	5	5	4	4	2	4	24	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	4	3	20	Perempuan	28	Perguruan Tinggi
56	54	4	4	4	4	2	5	23	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	3	3	21	Perempuan	28	Perguruan Tinggi
57	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	Perempuan	32	Perguruan Tinggi
58	56	5	5	3	5	2	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	33	Perguruan Tinggi
59	57	5	4	3	4	1	5	22	5	5	4	5	4	23	3	4	3	5	4	4	23	Perempuan	22	Perguruan Tinggi
60	58	5	5	4	4	2	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	4	28	Perempuan	25	Perguruan Tinggi
61	59	4	4	4	4	2	4	22	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	27	Perguruan Tinggi
62	60	5	5	4	3	1	5	23	5	5	5	5	4	24	3	4	3	5	5	3	23	Perempuan	28	Perguruan Tinggi
63	61	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	29	Perguruan Tinggi
64	62	4	3	3	3	2	4	19	5	5	5	4	5	24	4	4	3	4	3	4	22	Perempuan	28	Perguruan Tinggi
65	63	4	4	4	4	2	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	3	4	4	3	22	Laki-laki	30	Perguruan Tinggi
66	64	4	4	3	4	3	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	27	Perguruan Tinggi
67	65	5	5	4	5	2	4	25	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	5	29	Perempuan	29	Perguruan Tinggi
68	66	4	5	4	5	1	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	Perempuan	24	Perguruan Tinggi
69	67	4	4	4	5	2	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	Perempuan	32	Perguruan Tinggi
70	68	5	5	4	4	2	4	24	4	5	5	5	5	24	4	4	3	4	4	4	23	Laki-laki	38	Perguruan Tinggi
71	69	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	5	5	25	3	4	3	3	3	3	19	Perempuan	42	Perguruan Tinggi
72	70	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	Perempuan	34	Perguruan Tinggi
73	71	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Laki-laki	40	SMA



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
73	71	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Laki-laki	40	SMA
74	72	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	Perempuan	29	Perguruan Tinggi
75	73	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	Laki-laki	40	Perguruan Tinggi
76	74	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	27	Laki-laki	40	Perguruan Tinggi
77	75	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	3	22	Perempuan	25	Perguruan Tinggi
78	76	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	4	26	Perempuan	30	Perguruan Tinggi
79	77	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	3	3	4	5	5	4	24	Perempuan	22	Perguruan Tinggi
80	78	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	25	Perguruan Tinggi
81	79	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	Perempuan	28	Perguruan Tinggi
82	80	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	2	5	5	4	5	5	26	Laki-laki	30	Perguruan Tinggi

LAMPIRAN 3 Output Penelitian

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	GAYA KEPEMIMPINAN
X1.1	Pearson Correlation	1	,534**	,420**	,445**	,188	,237*	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,095	,035	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	,534**	1	,304**	,242*	,217	,124	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,031	,053	,274	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	,420**	,304**	1	,429**	,460**	,303**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,000	,000	,006	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	,445**	,242*	,429**	1	,257*	,343**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000		,022	,002	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	,188	,217	,460**	,257*	1	,241*	,719**
	Sig. (2-tailed)	,095	,053	,000	,022		,031	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	,237*	,124	,303**	,343**	,241*	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,035	,274	,006	,002	,031		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	,646**	,578**	,734**	,662**	,719**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	MOTIVASI KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	,528**	,504**	-,007	,339**	,703**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,954	,002	,000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	,528**	1	,456**	,160	,446**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,157	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	,504**	,456**	1	,091	,413**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,422	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	-,007	,160	,091	1	-,203	,266*
	Sig. (2-tailed)	,954	,157	,422		,071	,017
	N	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	,339**	,446**	,413**	-,203	1	,570**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,071		,000
	N	80	80	80	80	80	80
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,703**	,919**	,676**	,266*	,570**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,017	,000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	KINERJA KARYAWAN
Y.1	Pearson Correlation	1	,414**	,212	,275*	,218	,339**	,593**
	Sig. (2-tailed)		,000	,059	,013	,052	,002	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	,414**	1	,500**	,366**	,270*	,458**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,016	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	,212	,500**	1	,403**	,385**	,786**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,059	,000		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	,275*	,366**	,403**	1	,742**	,414**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,013	,001	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y.5	Pearson Correlation	,218	,270*	,385**	,742**	1	,425**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,052	,016	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y.6	Pearson Correlation	,339**	,458**	,786**	,414**	,425**	1	,803**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,593**	,698**	,767**	,721**	,689**	,803**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,619	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	6

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,411[a]	,169	,147	2,328

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,681	2	42,341	7,814	,001[b]
	Residual	417,206	77	5,418		
	Total	501,888	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,853	3,609		4,393	,000
	GAYA KEPEMIMPINAN	,360	,094	,410	3,842	,000
	MOTIVASI KERJA	,004	,141	,003	,029	,977

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA KEPEMIMPINAN	,948	1,055
	MOTIVASI KERJA	,948	1,055

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,28726411
Most Extreme Differences	Absolute	,151
	Positive	,151
	Negative	-,077
Test Statistic		,151
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GAYA KEPEMIMPINAN	80	18	30	23,82	2,867
MOTIVASI KERJA	80	18	25	23,91	1,904
KINERJA KARYAWAN	80	19	30	24,54	2,521
Valid N (listwise)	80				

LAMPIRAN 4 Surat Keterangan Penelitian

BANI ADAM

YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI

DAFTAR YAYASAN / AKTA PERUBAHAN No. AHU-0000841.AH.01.05 Th. 2017 Tgl. 16 Desember 2017

Jl. Kates No. 3, Surodadi RT 01 RW 14, Boyolali, Jawa Tengah, Telp./Fax.: 0276 321519, WA: 085691370325, 08562527458

SURAT KETERANGAN PENELITIAN / STUDI

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Yayasan Bani Adam Boyolali, menerangkan bahwa:

Nama : **MUHAMMAD IRSYAD ROSYADI**
Nim : 185211025
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa nama mahasiswa tersebut di atas **BENAR** telah melaksanakan penelitian di Yayasan Bani Adam Boyolali, dengan Judul Penelitian **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN BANI ADAM BOYOLALI".**
Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Ketua Yayasan Bani Adam Boyolali

Faiq Haikal, S.Hum

LAMPIRAN 5 Hasil Uji Turnitin

Muhammad Irsyad R

ORIGINALITY REPORT

26%	20%	7%	21%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	4%
3	core.ac.uk Internet Source	2%
4	Submitted to Canada College Student Paper	2%
5	Submitted to Tabor College Student Paper	2%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
7	Submitted to Swinburne University of Technology Student Paper	1%
8	portaluniversitasquality.ac.id:55555 Internet Source	1%
9	id.123dok.com	

	Internet Source	1 %
10	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
13	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to IAIN Batusangkar Student Paper	<1 %
16	ekosmax.wordpress.com Internet Source	<1 %
17	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
19	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
20	www.scribd.com Internet Source	

		<1 %
21	ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
23	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to unars Student Paper	<1 %
25	123dok.com Internet Source	<1 %
26	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
28	eprints.polsri.ac.id Internet Source	<1 %
29	jurnal.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
30	Tiltas į ateitį Nr 1 (9), 2016. Publication	<1 %
31	ovingresmy.web.app Internet Source	<1 %

32	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
33	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
34	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
35	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	<1 %
36	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
37	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
38	takihumasunj.com Internet Source	<1 %
39	www.bphn.go.id Internet Source	<1 %
40	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	<1 %
41	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
42	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.iainpurwokerto.ac.id	

	Internet Source	<1 %
44	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
46	Submitted to Santa Barbara City College Student Paper	<1 %
47	journal.maranatha.edu Internet Source	<1 %
48	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
49	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
50	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
51	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
52	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
53	eprints.unisbank.ac.id Internet Source	<1 %
54	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1 %

55	Ni Nengah Suarni, Ni Nyoman Sudiyani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT UBUD", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2020 Publication	<1 %
56	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
57	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
58	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		