

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

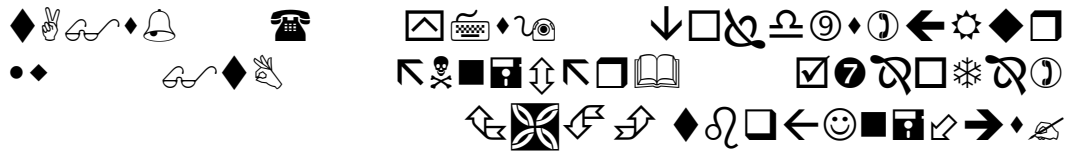
Sudah sepatutnya para pemimpin zaman sekarang bercermin pada kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, dan perencanaan juga pengawasan dari pimpinan sangat penting hal ini diperlukan semangat kerja dari karyawan, dengan demikian tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa prokduktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “amir“ (yang jamak umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal.<sup>2</sup> Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah Al – Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi:



---

<sup>1</sup> Hasibuan, Melayu, *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara, 1996, hlm 95  
<sup>2</sup> Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2010, hlm 4



*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 (2) : 30)*

Maka kedudukan non formal dari seorang khalifah juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s. yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma’ruf dan mencegah dari perbuatan munkar.<sup>3</sup>

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapasitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin era mendatang akan lebih banyak memiliki karakteristik antara lain:

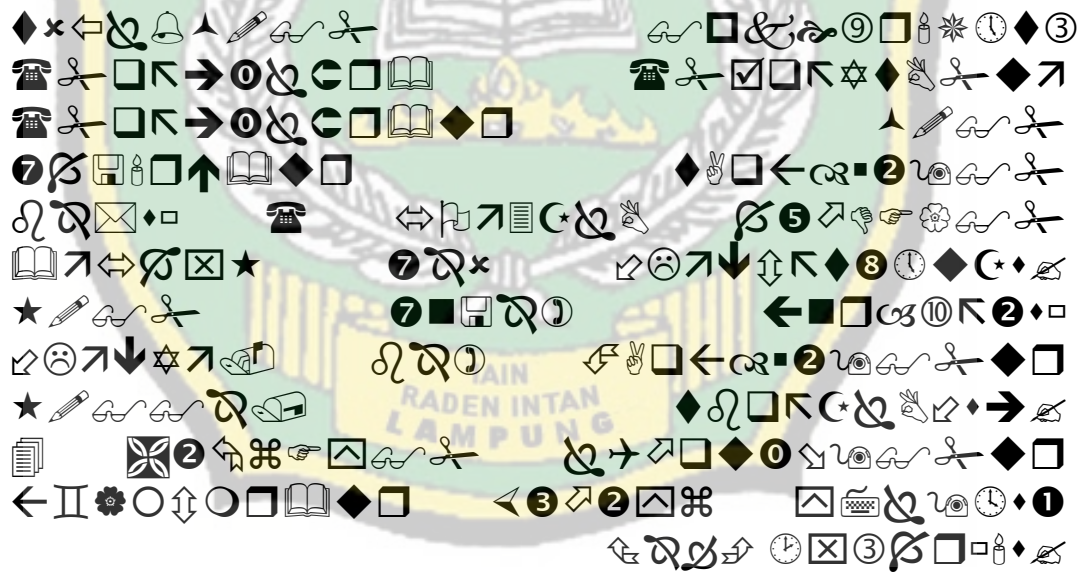
- a. Tingkatan persepsi dan wawasan yang luar biasa terhadap realita dunia;
- b. Tingkat motivasi yang luar biasa;
- c. Kekuatan emosional;
- d. Keterampilan baru dalam menganalisis asumsi kultural;

---

<sup>3</sup> Deddy Mulyadi, *ibid.* hlm 4

- e. Kemauan dan kemampuan untuk melibatkan orang lain serta menarik partisipasi mereka; dan
- f. Kemauan dan kemampuan untuk membagi kekuasaan serta kontrol. Oleh karena itu, pemimpin pada era mendatang harus menyadari bahwa peranan akan berubah secara nyata.<sup>4</sup>

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, saran atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu, karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.<sup>5</sup>



*Artinya : Hai orang – orang beriman, ta’ atilah Allah dan ta’ atilah Rasul ( Nya ), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah ( Al – Qur’an ) dan Rasul ( Sunnahnya ), jika kamu benar – benar beriman kepada*

<sup>4</sup> Suwatno, *Manajamen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnin*, Bandung, Alfabeta, 2011, hlm 139

<sup>5</sup>Veithzal Rivai.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Jakarta.PT Raja Grafindo;2010.hlm.1

*Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama ( bagimu ) dan lebih baik akibatnya.*

Kepemimpinan dalam Islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya. Sebagaimana perkataan Umar r.a. “Sesungguhnya persoalan ini tidak patut dan layak, kecuali orang yang lembut tapi tidak lemah, orang yang kuat tapi tidak sewenang-wenang.”<sup>6</sup>

Suri tauladan (qudwah hasanah) merupakan hal penting dalam kepemimpinan. Tindakan dan sikap seseorang pemimpin harus mencerminkan perkataan yang diucapkan. Ia berpegang teguh dan menjalankan apa yang diucapkan, sebelum ia meminta orang lain untuk melakukannya. Rasulullah merupakan suri tauladan yang baik bagi para sahabat dan kaum muslim, baik dalam hal ucapan, perilaku atau sikap Rasul terhadap orang lain. Akhlak yang dijalankan Rasul adalah akhlak Alquran, akhlak yang mengarah untuk bertakwa kepada Allah. Takwa dalam arti menjalankan segala perintah, dan meninggalkan larangan-Nya.<sup>7</sup>

Istilah ‘ kerja’ dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menurus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur

---

<sup>6</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.

<sup>7</sup> *ibid.* hlm 243

kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekeliling serta Negara.

Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbang jiwa dan tenangnya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori ahli surga seperti yang digambarkan dalam Al – Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan dengan jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan, melainkan manusia yang tetap pada keimanannya dan menjaganya dalam bentuk sifat-sifat terpuji dan setiap perilaku yang dikerjakan.



“ Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.”<sup>8</sup>(Al-An’am : 135)

Bekerja merupakan manifestasi amal saleh. Bila kerja itu amal saleh, maka kerja adalah ibadah. Dan bila kerja itu ibadah, maka kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari kerja. Dimana nilai – nilai luhur mendasari seorang tentu akan tercermin dalam sikap kerjanya.

Hal tersebut menjadi sangat penting ketika kita memahami sepenuhnya tujuan dari kerja tersebut. Tidak hanya secara sempit kita memandang kerja sebagai upaya memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (pangan, sandang dan papan) yang merupakan kewajiban setiap

<sup>8</sup> Depag RI, *Al- Qur’an dan Terjemahan*, (Bandung, 2005). Hlm.115

orang yang ditunaikannya, untuk menentukan tingkat derajatnya, baik dimata manusia maupun dimata Allah. Melainkan juga melihat tujuan tersebut secara lebih luas, yang mencakup seluruh pengarahannya potensi yang dimiliki manusia.

Motivasi pegawai adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu keputusan.<sup>9</sup>

Motivasi dapat diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.<sup>10</sup>

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin didalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Lemahnya sumber daya manusia dapat dikarenakan beberapa macam sebab, seperti budaya masyarakat, struktur masyarakat, atau rekayasa yang sengaja diterapkan pada masyarakat tertentu. Untuk mengatasi kelemahan itu perlu diberikan informasi yang luas, akurat dan aktual yang dapat membuka pandangan dan wawasan sehingga dapat menumbuhkan keinginan berprestasi.

---

<sup>9</sup> Hasibun, Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara, 1996. hlm 95

<sup>10</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 1999, hlm 252

Motivasi dan arahan yang menumbuhkan semangat dan kepercayaan diri yang kuat juga berguna bagi peningkatan dalam bekerja dan kemampuan diri.

Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan. Sumber daya manusia yang banyak tetapi tanpa kualitas atau dengan kualitas rendah, merupakan beban. Sedangkan sumber daya manusia dengan kualitas merupakan potensi. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai potensi yaitu gagasan, kreasi dan konsepsi dan mampu serta terampil untuk mewujudkan gagasan tersebut dengan cara produktif. Dimana pencapaian hasil kerja karyawan tentunya akan menghasilkan laba yang mencapai target yang dibuat oleh perusahaan.

Kondisi inipun terjadi pada perbankan syariah yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang cukup pesat. Dimana dinamika pasar yang bergerak sangat cepat telah berubah dari tingkat persaingan yang rendah kini telah mengarah ke persaingan yang ketat dan intens.

Permasalahan-permasalahan terkait dengan gaya kepemimpinan, etos kerja serta motivasi karyawan Bank merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. Bank Pengkreditian Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu tempat bank milik pmda Lampung. Pangsa pasar yang berkembang saat ini dan mampu bersaing di sektor seperti tabungan, deposito, giro, maupun pembiayaan usaha kecil dan menengah. Dalam menghadapi persaingan, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung dituntut untuk bekerja keras demi mempertahankan eksistensi serta menarik perhatian nasabah lebih banyak lagi.

Pencapaian target perusahaan yaitu menghimpun dana sebanyak–banyaknya dari masyarakat serta serta mengoptimalkan penyaluran kredit tentu harus didukung sepenuhnya oleh pencapaian yang tinggi dari karyawannya. Kinerja karyawan sangat bergantung kepada sejauh mana motivasi yang telah dilakukan oleh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung dalam melakukan pekerjaannya. Berangkat dari permasalahan yang ada pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung serta adanya penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan (Ida Ayu Putu Septy Diantary, 2012 ) maka penelitian ingin melanjutkan penelitian tersebut.

Ada 5 dimensi yang perlu diperhatikan untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu, pemimpin memperhatikan kebutuhan maupun keinginan karyawan, pemimpin mempunyai tujuan dan program kerja yang baik dan dapat dicapai oleh perusahaan, pimpinan mampu mengkomunikasikan tujuan dan arah perusahaan kepada karyawan, pimpinan selalu mengevaluasi dan menilai kinerja dari karyawannya, pimpinan mempunyai tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan maupun karyawan, pimpinan adalah orang yang dapat dipercaya, jujur atau memiliki keteladanan yang tinggi, pimpinan adalah orang yang beribawa dan mudah bergaul,<sup>11</sup> dan etos kerja mempunyai 5 dimensi, yaitu *Humanity, Intergrity, Teamwork, Excellence, Customer Focus*.

Berlatar belakang kondisi di atas, penelitian ini akan mengangkat salah satu fenomena sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan Bank

---

<sup>11</sup> *Op.cit.* hlm. 158



Pengkerditan Rakyat Syariah Bandar Lampung. Dimana keberagaman individu di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung dengan gaya kepemimpinan untuk menjalankan etos kerja ( *Excellance, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus* ) guna mencapai motivasi yang tinggi dan terwujudnya tujuan perusahaan.

## **B. Identifikas Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Karyawan sebagai sumber daya insani perusahaan merupakan elemen penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Masing–masing karyawan memiliki konsep nilai dalam diri yang dibangun oleh lingkungan dan akan mempengaruhi perilakunya, salah satunya dalam aktifitas bekerja. Gaya kepemimpinan merupakan nilai yang bersifat personal yang memiliki keterkaitan akan cara pandang seseorang akan perilaku kerjanya dan memimpin bawahannya. Sedangkan etos kerja merupakan nilai moral, paradigma, etika dan budaya yang secara individual ataupun berkelompok berhubungan dengan kinerja. Keduanya bila disinergikan akan membentuk sumber daya insani yang berkualitas, yang dalam hal ini terwujud dalam tingkat motivasi kerjanya. Dengan Motivasi karyawan yang baik maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

### **2. Batasan Masalah**

Adanya keterbatasan–keterbatasan dalam penelitian ini , maka permasalahan penelitian dibatasi sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Dan untuk mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.
- b. Etos kerja merupakan sikap dan cara pandang yang tepat dalam memandang aktifitas bekerja, sehingga akan merujuk pada budaya, cara, ataupun kebiasaan bekerja.
- c. Motivasi Karyawan pada penelitian ini merupakan rasio output perinput dengan juga melihat sisi efesiensi dan efektifitas para karyawan

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh antara etos kerja dengan motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung?

3. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung?

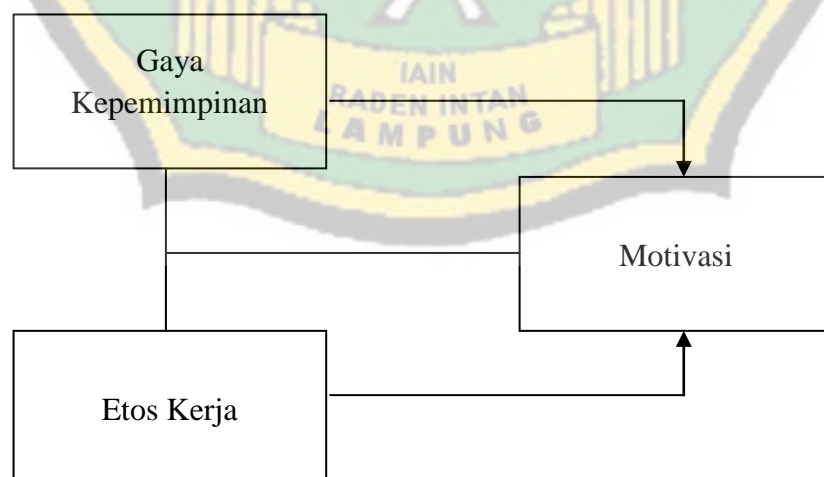


#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dikemukakan dalam masalah yang harus dibuktikan kebenarannya.<sup>12</sup> Ciri utama hipotesis yang baik menurut Koentjoroningrat ada tiga yaitu :

1. Sederhana dalam perumusan
2. Menggunakan variabel – variabel yang tegas
3. Kebenarannya dapat diuji oleh peneliti lain.

Menurut Koentjoroningrat dalam bukunya dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian mempunyai peran dalam memberikan tujuan yang tegas bagi penelitian, membantu dalam penentuan arah yang harus ditempuh, serta menghindari suatu penelitian yang tak terarah dan tak bertujuan. Masih menurut Koentjoroningrat, cara yang baik untuk memperoleh hipotesis adalah dari pengalaman, pengamatan, dan dugaan peneliti, dari hasil peneliti sebelumnya, serta dari berbagai macam teori yang sudah terbentuk.<sup>13</sup>



<sup>12</sup> Djawanto PS dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, Yogyakarta, BPFE UGM, 1993, hlm.13

<sup>13</sup> Koentjoroningrat, *Metode – Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta, Gramedia, 1983, hlm.24 – 25

Rumusan masalah yang ada, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

$H_1$  : Apakah terdapat signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan

$H_2$  : Apakah terdapat signifikan antara pengaruh etos kerja terhadap motivasi karyawan

$H_3$  : Apakah terdapat signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi karyawan

$H_0$  : Tidak terdapat signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi karyawan

## **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja yang dimiliki pimpinan dan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung terhadap motivasi yang dimilikinya. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi karyawan
- b. Mengetahui pengaruh etos kerja dengan motivasi karyawan

### **2. Kegunaan Penelitian**

Temuan yang dihasilkan dari penelitian ini akan ditujukan kepada dua kegunaan utama, yaitu :

- a. Pada pengembangan ilmu, memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi karyawan.
- b. Pada tatanan gunalaksana, sebagai bahan informasi yang berguna bagi para pembuat kebijakan, perencanaan, dan pengembangan perusahaan seperti pihak sumber daya manusia pada Bank Pembiayaan Rakyat Sayriah (BPRS) Bandar Lampung.

#### **F. Tinjauan Pustaka**

Setelah dilakukan pengkajian, terdapat beberapa penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan, diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Novita Rizqi Rahmawati Magister Ekonomi Akuntansi Universitas Muhamadiyah Surakarta dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Surakarta*. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Surakarta.
2. Penelitian ini dilakukan oleh Jatmiko Nugroho, Aryo Magister Ekonomi Manajemen Universitas UPN Vetean Yogyakarta dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Bimbingan Belajar Neutron Yogyakarta*. Fokus dari Penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar Neutron Yogyakarta di

Yogyakarta. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar Neutron Yogyakarta di Yogyakarta. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar Neutron Yogyakarta.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Ike Kusdyah Rachmawati jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru di SMP Negeri 48 Palembang Sumatera Selatan*. Fokus dari Jurnal Ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kepala sekolah terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang.

Meskipun penelitian-penelitian di atas mengambil bahasan tentang hubungan gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan tersebut sebagai rujukan dan sekaligus memberikan peluang untuk meneliti tema yang sama yaitu “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan “ (Studi di BPRS Bandar Lampung). Penelitian saya lakukan dengan melihat cara perlakuan pimpinan kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan etos kerja yang baik dan dapat memotivasi karyawan lebih tinggi. Dan penelitian menyadari bahwa penelitian ini bukanlah penelitian yang pertama kali dilakukan, namun peneliti juga melihat sisi lain, yaitu peluang untuk

meneliti dengan tema yang hampir mirip atau buhkan pada situasi dan konteks serta fokus penelitian atau bahasan yang berbeda.

### G. Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini bermula dari dasar hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadist. Sebagai rujukan umat muslim dalam setiap geark aktifitas maupun pola pikirnya. Karena dengan berpegang pada landasan ini maka kita tidak akan tersesat dalam menjalankan kehidupan dunia seperti diterangkan dalam ayat berikut :



*Alif laam miim Kitab (Al Quran) ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertakwa.*<sup>14</sup>

Penulis mengacu pada kerangka pikir memandang bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja memiliki hubungan yang mempengaruhi motivasi karyawan. Dimana semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan dan etos kerja akan mempengaruhi motivasi karyawan kearah yang lebih baik pula. Lebih lanjut motivasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan serta membawa kemashlahatan pada umat.

Berdasarkan kerangka pikir tersebut diketahui dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu variabel x dan variabel y. Dimana variabel x merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel y. Variabel v sendiri terdiri atas dua yakni Vx1 yang merupakan variabel gaya

<sup>14</sup> Depag. RI



kepemimpinan dan  $Vx2$  adalah etos kerja. Kedua variabel  $x$  ( $Vx$ ) ini memiliki hubungan yang mempengaruhi.

pengaruhi variabel  $y$  yang merupakan motivasi karyawan. Kerangka pikir ini dapat digambarkan seperti ilustrasi berikut :

1. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi baik secara parsial ( satu ) maupun simultan ( bersama )

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian yang Digunakan

Sesuai dengan paradigma penelitian yang akan dilakukan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif Korelasional. Dasar pertimbangan penggunaan metode kuantitatif deskriptif Korelasional ini berangkat dari suatu pemikiran untuk mengamati sifat serta pola hubungan antar variabel dalam populasi. Dalam hal ini metode kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkas berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta dapat diungkapkan melalui bahan – bahan dokumenter.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Bungin, M. Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm.48

## 2. Populasi dan Sampel

Penelitian kata populasi digunakan untuk menyebut serumpun atau sekelompok objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian.<sup>16</sup>

Secara lebih seksama populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>17</sup>

Pengertiannya yang luas, maka populasi menjadi amat beragam. Untuk itu populasi dapat dibedakan berdasarkan penentuan sumber datanya, yakni :<sup>18</sup>

1. Populasi terbatas, yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas- batasan secara kuantitatif.
2. Populasi tidak terbatas, yaitu populasi yang memiliki sumber data yang tidak dapat ditentukan batas-batasnya secara kuantitatif.

Selain itu dilihat dari kompleksitas objek populasinya populasi dibedakan atas:<sup>19</sup>

1. Populasi homogen, yaitu keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat – sifat yang relative sama lainnya.
2. Populasi heterogen, yaitu keseluruhan individu anggota populasi relative memiliki sifat-sifat individual, dimana sifat tersebut

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm.99

<sup>17</sup> Pabundu Tika, Muhammad, *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006, hlm. 33

<sup>18</sup> Bungin, M. Burhan, *Op.cit*, hlm.99

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm.100

membedakan individual anggota populasi yang satu dengan yang lainnya.

Sedangkan sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Pengambilan sampel yang tidak sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bias, tidak dapat dipercaya dan kesimpulannya pun bisa keliru. Hal ini karena tidak dapat mewakili populasi.<sup>20</sup>

Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari total populasi, yaitu seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung sejumlah 20 orang. Kondisi ini menyebabkan tidak diperlukannya statistik inferensia yaitu diperlukan uji statistik pada penelitian ini.

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Sebelum mengetahui jenis data kita harus memahami pengertian data, data merupakan bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian.<sup>21</sup> Berdasarkan jenisnya, data terbagi atas data kuantitatif. Data kuantitatif biasanya dapat dijelaskan dengan angka-angka, dan biasanya merupakan hasil transformasi dari data kualitatif

---

<sup>20</sup> Pabundu Tika, Muhammad, *Op.cit*, hlm.33

<sup>21</sup> Bungin, M. Burhan, *Op. Cit*, hlm.119

yang memiliki perbedaan berjenjang. Hasil yang menonjol dan melekat pada sifat data kuantitatif yaitu dapat dihitung secara kuantitatif.

Penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif dengan bentuk data nominal kategorik untuk data yang bersifat umum dan bentuk ordinal kategorik untuk data-data primer. Data nominal kategorik merupakan data yang hanya dapat dogolongkan secara terpisah kategori. Sedangkan data oridinal kategorik menunjukkan data dalam suatu urutan tertentu atau dalam satu seri, dimana urutan tersebut menggambarkan kategori atau golongan tersebut.

#### b. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya data terbagi atas dua, yaitu data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data tersebut biasa diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan. Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar peneliti, walaupun yang dikumpulkan sesungguhnya adalah data yang asli. Data ini bisa diperoleh dari instansi-instansi, perpustakaan maupun dari pihak lain.<sup>22</sup>

Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung Cabang Bandar Lampung Masalah utama penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan etos kerja Bank

---

<sup>22</sup> Pabundu Tika, Muhammad, *Op.cit*, hlm.57-58

Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung yang dihubungkan dengan motivasi karyawan. Mengingat masalah penelitian ini adalah motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung Cabang Bandar Lampung, maka sumber data yang ditentukan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Sumber data primer terdiri atas responden dan informasi yaitu seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung. Sedangkan data sekunder adalah pihak-pihak tertentu yang diperkirakan dapat memberikan data yang diperlukan.

Berkenaan dengan metode kuantitatif tersebut, dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data yang sesuai dengan objek penelitian.

#### 1) Angket ( Kuesioner )

Penelitian pendekatan kuantitatif ini didasarkan atas pertimbangan bahwa salah satu jenis data primer yang dibutuhkan untuk pengujian hipotesis, sebagaimana tertera dalam definisi operasional variabel, disamping data sekunder dapat digunakan sebagai penunjang data kuantitatif. Data primer yang berupa data kuantitatif diperoleh langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui penyebaran angket. Sampel pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari populasi, atau dengan kata lain responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung sejumlah 20 orang dan karyawan .

Kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner gaya kepemimpinan, etos kerja adapun kuesioner yang diberikan kepada responden bersifat tertutup, yaitu bersifat daftar pertanyaan atau pernyataan dengan alternative jawaban yang telah disediakan.

## 2) Wawancara

Sedangkan data sekunder diperoleh melalui wawancara terhadap pihak-pihak tertentu BPRS Lampung guna menambah informasi lebih mendalam mengenai berbagai data bagi penelitian. Dengan studi mendalam dan teknik-teknik pengumpulan data tersebut diharapkan dapat diketahui tentang mata rantai antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi karyawan yang dimiliki oleh karyawan BPRS Bandar Lampung.

## 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis, variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Sehingga

dinamakan variabel karena ada variasinya dan masing masing dapat berbeda.

Dalam penelitian ini variabel yang dapat diidentifikasi adalah:

a. Variabel bebas

Merupakan sejumlah faktor atau unsur yang mempengaruhi atau menentukan ada atau munculnya faktor atau unsur lain, yang kemudian faktor atau unsur lain tersebut sebagai variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan etos kerja.

b. Variabel terikat

Sejumlah variabel atau unsur lain yang ada atau munculnya dipengaruhi atau ditentukan adanya variabel bebas tertentu. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan.

Pengertian definisi operasional adalah definisi yang menyatakan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan konsep yang dimaksud. Definisi inilah yang menghubungkan konsep dan konstruksi yang diteliti.<sup>23</sup>

Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Definisi gaya kepemimpinan adalah Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan

---

<sup>23</sup> Nasir Moh, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988, hlm.556

menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini akan dibagi menjadi 5 ranah gaya kepemimpinan yaitu Pimpinan memperhatikan kebutuhan maupun keinginan pegawai, pimpinan mempunyai tujuan dan program kerja yang baik dan dapat dicapai oleh perusahaan, pimpinan mampu mengkomunikasikan tujuan dan arah perusahaan kepada pegawai, pimpinan selalu mengevaluasi dan menilai kinerja dari pegawainya, pimpinan mempunyai tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan maupun pegawai, pimpinan adalah orang yang dapat dipercayai, jujur atau memiliki keteladanan yang tinggi, pimpinan adalah orang yang mau berdiskusi dan berkomunikasi dengan para pegawainya, pimpinan adalah orang yang berwibawa dan mudah bergaul, pimpinan selalu memberikan penghargaan atas kinerja dari pegawainya.

## 2. Etos kerja

Definisi etos kerja pada penelitian ini merupakan sejumlah nilai – nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap dan tindakan seseorang atau sekelompok orang, yang didalamnya terkandung nilai-nilai moral dan



pandangan tentang kerja. Etos kerja tersebut akan menilai kerja sebagai bentuk per panduan *humanity, intergrity, teamwork, excellence, customer focus*.

### 3. Motivasi karyawan

Motivasi karyawan pada penelitian ini memakai penilaian kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung.

## 5. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat dan ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang tidak menyesatkan apabila telah memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh para psikometri, kriteria tersebut antara lain valid dan reliabel. Oleh sebab itu agar kesimpulan penelitian tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Validitas alat ukur merupakan akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali – kali dan dimana – mana. Sedangkan reliabilitas adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur itu dapat dipercaya atau dapat diandalkan.<sup>24</sup>

Penelitian ini untuk menguji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan rumusan sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{N(\sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

<sup>24</sup> Bungin, M. Burhan, *Op.cit.* hlm. 96-97

Keterangan:  $R_{xy}$  : Koefesien korelasi variabel X dan Variabel Y

$N \sum XY$  : Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$  : Jumlah nilai tiap aitem

$\sum Y$  : Jumlah nilai konstan

$N$  : Jumlah subjek penelitian

Teknik korelasi *Product moment* tersebut diaplikasikan ke dalam perangkat komputer untuk mempermudah dan mengefektifkan waktu pengujian, tanpa mengurangi esensi tujuan validitas. Pengujian reliabilitas menggunakan *reliability-scale (Alpha )* yang telah teraplikasi dalam perangkat komputer.

Sebelum dilakukan angket kepada responden Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung, maka angket tersebut diuji cobakan pada 20 orang karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung. Alasan pemilihan responden uji coba tersebut dikarenakan, kesamaan wilayah kerja yaitu area Bandar Lampung dan kesamaan jenis operasional perbankan yaitu bank syari'ah.

Berikut adalah perhitungan angket yang akan digunakan pada penelitian ini :

#### a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *Validity* yang mengandung makna sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya serta memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukur tersebut. Validitas berfungsi untuk mengukur kesahihan masing – masing

aitem. Cara penentuan kesahihan aitem dalam teknik ini adalah dengan cara mengkorelasikan setiap skor aitem dengan total skor aitem yang diperoleh individu. Salah tidaknya butir tergantung signifikan tidaknya koefisien butir pada taraf signifikan 5%. Setelah didapat aitem – aitem yang valid, selanjutnya aitem – aitem tersebut dikumpulkan dan dilakukan uji validitas total skor tiap faktor dengan skor seluruh faktor. Uji validitas ini berfungsi untuk mengukur kesahihan masing – masing faktor.

Penelitian ini untuk menguji validitas menggunakan teknik korelasi *Product moment* yang diaplikasikan ke dalam perangkat komputer. Dari hasil uji angket gaya kepemimpinan pada derajat kebebasan (df) sebesar 13 dan  $T_{tabel}$  sebesar 0,553 diperoleh item – item nilai  $T_{hit}$  bergerak dari 0,631 – 0,979 dengan taraf signifikansi 0,05.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *Reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas menggunakan bantuan perangkat komputer.

## 6. Metode Analisa Data

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis univariat dan bivariat untuk menjelaskan hubungan antara satu atau beberapa variabel.

### a. Analisa Univariat

Analisa ini menggunakan statistik deskriptif untuk mendapat gambaran dan penjelasan secara lebih detail tentang masing – masing variabel dalam penelitian ini, baik itu variabel independen maupun variabel dependen. Perhitungan data dengan teknik ini dapat dilakukan dengan menghitung frekuensi data tersebut kemudian dipersatukan.<sup>25</sup>

### b. Analisa Bivariat

Analisa ini digunakan untuk menentukan hubungan dari gaya kepemimpinan dan etos kerja yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu dengan menggunakan alat analisa *cross tabulation* melalui uji statistik dengan menggunakan perangkat komputer. Variabel penelitian ini menggunakan nilai kategori. Untuk menilai hasil kemaknaan perhitungan statistik digunakan batas kemaknaan 0,05, berarti jika  $p \text{ value} < 0,05$  maka hasil statistik bermakna yang berarti  $H_0$  diterima. Dan jika  $p \text{ value} > 0,05$  maka hasil hitungan statistik tidak terbatas bermakna, yang berarti  $H_0$  ditolak.

---

<sup>25</sup> *Ibid.* hlm.172