

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS Lampung

1. Sejarah Perusahaan

Krisis moneter dan ekonomi sejak juli 1997, yang disusul dengan krisis politik nasional telah membawa dampak besar dalam perekonomian nasional. Krisis tersebut telah mengakibatkan perbankan Indonesia yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami kesulitan yang sangat parah. Keadaan tersebut menyebabkan pemerintahan Indonesia terpaksa mengambil tindakan untuk merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank – bank Indonesia.

Lahirnya Undang – Undang No. 10 tahun 1998, tentang perubahan atas Undang – Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, pada bulan November 1998 telah memberi peluang yang sangat baik bagi tumbuhnya bank – bank syariah di Indonesia. Undang – Undang tersebut memungkinkan bank beroperasi sepenuhnya secara syariah atau dengan membuka cabang khusus syariah.

Berlatarbelakang kondisi di atas, maka Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Bandar Lampung didirikan atas prakarsa Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Koordinator Wilayah Lampung bersama Majelis Ulama Indonesia (MUI) Daerah Tingkat I Lampung Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Lampung didirikan dengan akta notaries No.7 tanggal 7 September 1993, No. 144 tanggal 6 September 1994, No. 6 tanggal 2 Desember 1994 dan

di syahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan SK No. C2-732 HT.01.01 tanggal 18 Januari 1996. Berkaitan dengan hal ini yang telah diuraikan, maka didirikanlah Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Bandarlampung yang berlokasi di Jl. P. Antasari No. 148 Bandarlampung dan merupakan Bank Pengkreditan Rakyat Syariah yang menerapkan sistem bagi hasil. Latar belakang pendirian Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Bandarlampung didasari oleh adanya kehendak membantu dan memberdayakan potensi ekonomi pedesaan untuk mencapai pemerataan kemakmuran yang masih timpang. Selain itu juga demi terwujudnya suatu lembaga keuangan syariah sebagai lembaga keuangan alternatif yang dapat melayani kebutuhan masyarakat di bidang keuangan.

2. Landasan Hukum Pendirian Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Lampung

- a. Akta Notaris No. 17 tanggal 07 November 1993.
- b. Izin Usaha Menteri Keuangan RI dengan No. Kep 013/KM.17/1996 tanggal 08 Januari 1996.
- c. Undang - Undang tentang Perbankan No. 10 Tahun 1998.
- d. Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-732HT 01.01 Tahun 1995.
- e. Paket Kebijakan 27 Oktober 1998 (PAKTO 27, 1998).
- f. Undang – Undang No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas.

3. Visi Misi

- **Visi**

Visi PT.BPR Syariah Bandar Lampung adalah :

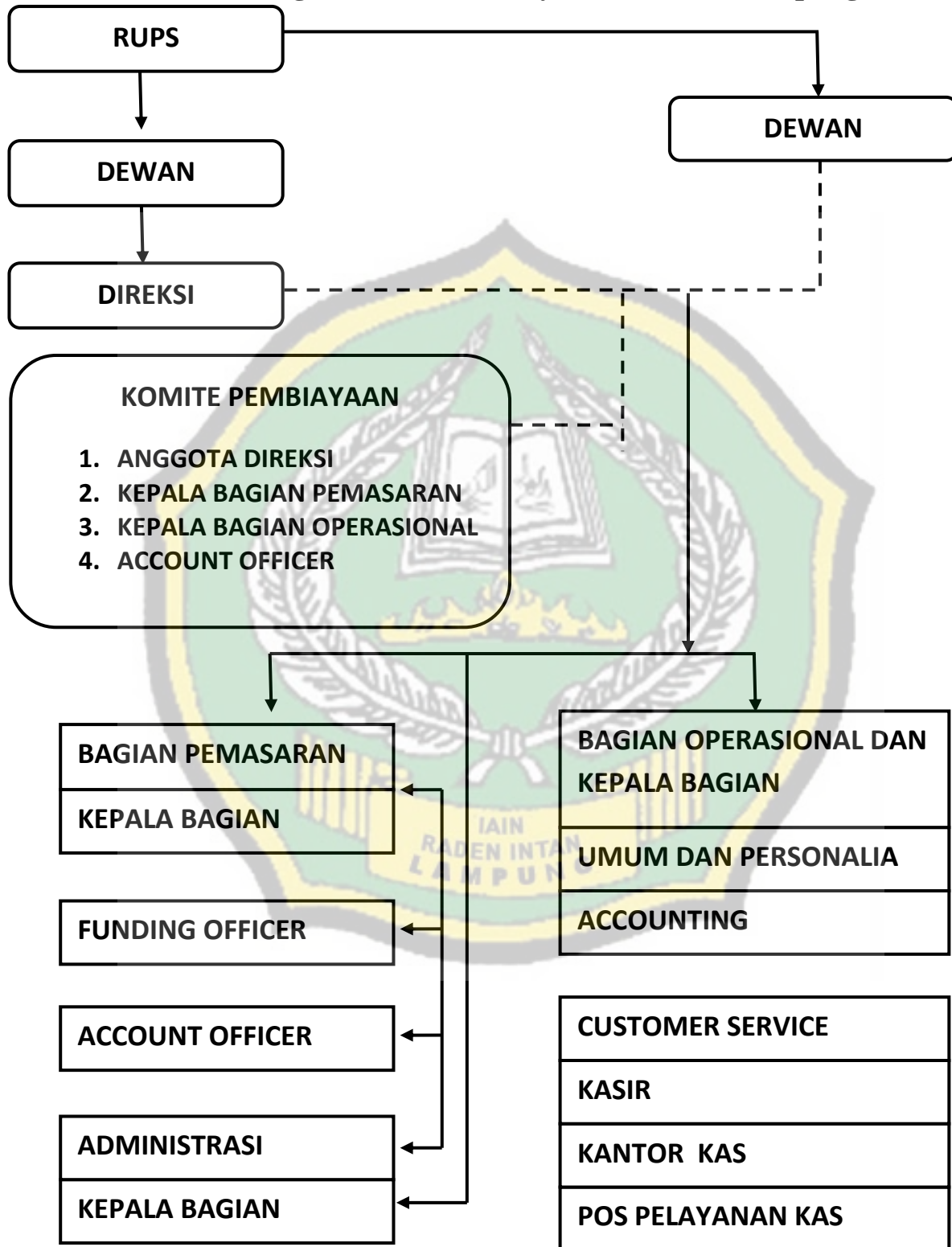
1. Menjadi Bank Syariah Mitra Utama dalam berinvestasi umat Islam di Provinsi Lampung.
2. Member amanah untuk mewujudkan suatu masyarakat Indonesia yang maju, bebas dari kemiskinan dan kebodohan, masyarakat yang sejahtera lahiriah, batiniah dan diridhoi Allah SWT.

- **Misi**

Misi PT.BPR Syariah Bandar Lampung adalah :

1. Memberdayakan usaha kecil dan mikro melalui kerjasama dengan prinsip syariah menciptakan pengusaha yang berbasis kepada nilai-nilai perekonomian syariah.
2. Menjadi usaha yang mencari laba dan merupakan suatu perangkat dari suatu sistem lembaga ekonomi syariah yang turut ambil bagian dalam mewujudkan cita-cita kemakmuran rakyat.
3. Bahwa BPR Syariah tidak hanya berkembang menjadi lembaga keuangan favorit dimana dia berada, tetapi juga menjadi lembaga pelayanan umat atau fasilitator pelaksana ibadah dan pelayanan konsultasi dan informasi

4. Struktur Organisasi
Struktur Organisasi PT. BPR Syariah Bandar Lampung 2016



Sumber : PT. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Lampung

Keterangan : Garis Hirarki _____

Garis Konsultasi -----

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu untuk mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi pearson. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,444.

Berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel} = 0,444$, atau dikatakan tidak valid jika nilai r_{hitung} item pernyataan lebih kecil dari $r_{tabel} = 0,444$. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan pengujian validitas dari masing variabel, hampir sebagian besar jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Motivasi Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1. Apakah pimpinan anda bijaksana dalam mendisplinkan pegawai ?	0,444	0,667	Valid
2. Apakah pimpinan anda mengizinkan pegawai/karyawan untuk mengekspresikan gagasan dan oponinya ?	0,444	0,650	Valid
3. Apakah pimpinan anda sangat senang bila pegawai/karyawan mau berpartisipasi dalam membesarkan perusahaan ?	0,444	0,636	Valid
4. Apakah pimpinan anda mampu dan cepat untuk memecahkan hambatan atau permasalahan yang terjadi dilingkungan perusahaan?	0,444	0,558	Valid
5. Apakah pimpinan anda mampu mengkomunikasikan tujuan dan arah kepada karyawan?	0,444	0,541	Valid
6. Apakah pimpinan anda sangat memperhatikan kebutuhan maupun	0,444	0,470	Valid

keinginan para karyawannya?			
7. Apakah pimpinan saudara memiliki tujuan dan program kerja yang baik dan dapat dicapai oleh perusahaan?	0,444	0,531	Valid
8. Apakah pemimpin saudara selalu mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan?	0,444	0,478	Valid
9. Apakah pimpinan anda adalah orang yang cukup cerdas, tekun dan pekerja keras?	0,444	0,515	Valid
10. Apakah pimpinan anda selalu memberikan penghargaan atas kinerja dari karyawannya?	0,444	0,571	Valid
11. Apakah pimpinan anda adalah orang yang dapat dipercayai, jujur atau memiliki keteladanan yang tinggi?	0,444	0,450	Valid
12. Apakah pimpinan anda adalah oarng yang berwibawa dan mudah bergaul?	0,444	0,568	Valid

13. Apakah keputusan yang diambil pimpinan adalah hasil musyawarah?	0,444	0,510	Valid
14. Apakah pimpinan anda menciptakan suasana yang bersahabat dalam bekerja ?	0,444	0,712	Valid
15. Apakah Anda mengetahui masalah – masalah yang sedang dihadapi perusahaan ?	0,444	-0,115	Tidak valid

Sumber data telah diolah oleh pemilik pada tahun 2016

14. Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa item pernyataan tentang gaya kepemimpinan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,444$ adalah item no 1. Apakah pimpinan anda bijaksana dalam mendisiplinkan pegawai? sampai 14. Apakah pimpinan anda menciptakan suasana yang bersahabat dalam bekerja ?, sehingga item pernyataan no 1 sampai 14 dapat dikatakan valid, sedangkan item pernyataan no 15. Apakah Anda mengetahui masalah – masalah yang sedang dihadapi perusahaan ? memiliki r_{hitung} lebih kecil dari $r_{tabel} = 0,444$ yang menyebabkan item pernyataan no 15. Apakah Anda mengetahui masalah – masalah yang sedang dihadapi perusahaan ? tidak valid, dengan kata lain item pernyataan no 15 tidak digunakan untuk instrumen penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pernyataan no 1 hingga 14 mengenai gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4.2 Uji Validitas Etos Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1. Apakah Anda memberikan ide untuk menyelesaikan masalah tersebut ?	0,444	0,659	Valid
2. Apakah Anda terlibat dalam kegiatan – kegiatan yang diadakan perusahaan ?	0,444	0,616	Valid
3. Apakah Anda terus berupaya menggali hal – hal yang dapat memajukan perusahaan ?	0,444	0,635	Valid
4. Apakah Anda mengetahui perkembangan perusahaan – perusahaan pesaing perusahaan ?	0,444	0,737	Valid
5. Dalam interaksi aktifitas sehari – hari, apakah terjalin kegiatan <i>sharing</i> antar karyawan ?	0,444	0,580	Valid
6. Ketika rekan kerja mengalami kesulitan, Anda akan membantunya ?	0,444	0,454	Valid
7. Apakah Anda mengetahui tugas dan fungsi Anda diperusahaan ?	0,444	0,673	Valid

8. Apakah Anda bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi Anda diperusahaan ?	0,444	0,552	Valid
9. Apakah Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan ?	0,444	0,564	Valid
10. Apakah Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan ?	0,444	0,522	Valid
11. Apakah Anda mengikuti training atau pelatihan yang diadakan perusahaan ?	0,444	0,559	Valid
12. Dalam menyelesaikan pekerjaan, Anda menyelesaikan bersama tim kerja ?	0,444	0,499	Valid
13. Anda aktif berkomunikasi dengan rekan kerja Anda ?	0,444	0,575	Valid
14. Apakah Anda sering mengikuti rapat tersebut ?	0,444	0,552	Valid
15. Penghasilan yang Anda terima sudah cukup memadai dan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan ?	0,444	0,493	Valid

16. Kondisi kerja Anda apakah sudah cukup aman, nyaman serta menarik ?	0,444	-0,055	Tidak Valid
17. Kinerja Anda apakah selalu dihargai dan mendapatkan penghargaan atas hasilnya ?	0,444	0,537	Valid
18. Perusahaan Anda apakah memberikan kesempatan untuk mengembangkan atau meningkatkan karir ?	0,444	0,484	Valid
19. Sistem penghargaan dalam perusahaan baik oleh pimpinan maupun rekan kerja lainnya dilakukan dengan baik dan benar ?	0,444	0,471	Valid
20. Setiap kebijakan yang dibuat oleh atasan sangat wajar dan dapat dilaksanakan ?	0,444	-0,153	Tidak Valid

Sumber data telah diolah oleh pemilik pada tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa item pernyataan tentang etos kerja yang memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,444$ adalah item no 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, dan 19, sehingga item pernyataan no 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, dan 19 dapat dikatakan valid, sedangkan item pernyataan no 16 dan 20 memiliki r_{hitung} lebih

kecil dari $r_{tabel} = 0,444$ yang menyebabkan item pernyataan no 16 dan 20 tidak valid, dengan kata lain item pernyataan no 16 dan 20 tidak digunakan untuk instrumen penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pernyataan no 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, dan 19 mengenai etos kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1. Penghasilan yang Anda terima sudah cukup memadai dan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan ?	0,444	0,536	Valid
2. Kondisi kerja Anda apakah sudah cukup aman, nyaman serta menarik ?	0,444	0,050	Tidak Valid
3. Kinerja Anda apakah selalu dihargai dan mendapatkan penghargaan atas hasilnya ?	0,444	0,500	Valid
4. Perusahaan Anda apakah memberikan kesempatan untuk mengembangkan atau meningkatkan karir ?	0,444	0,681	Valid
5. Sistem penghargaan dalam perusahaan baik oleh pimpinan maupun rekan kerja lainnya dilakukan dengan baik dan benar ?	0,444	0,553	Valid
6. Setiap kebijakan yang dibuat oleh atasan sangat wajar dan dapat dilaksanakan ?	0,444	0,584	Valid

7. Kebutuhan dan keinginan yang Anda harapkan pada lingkungan kerja dapat tercapai ?	0,444	0,513	Valid
8. Apakah Anda memiliki dukungan yang cukup baik rekan maupun atasan Anda ?	0,444	0,608	Valid
9. Apakah jenis dan sifat pekerja yang Anda lakukan saat ini cukup menantang dan sangat Diminati ?	0,444	0,614	Valid
10. Apakah Anda sangat merasa puas bekerja dilingkungan perusahaan yang ada saat ini ?	0,444	0,501	Valid

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa item pernyataan tentang motivasi karyawan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,444$ adalah item no 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10, sehingga item pernyataan no no 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 dapat dikatakan valid, sedangkan item pernyataan no 2 memiliki r_{hitung} lebih kecil dari $r_{tabel} = 0,444$ yang menyebabkan item pernyataan no 2 tidak valid, dengan kata lain item pernyataan no 2 tidak digunakan untuk instrumen penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pernyataan no 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 mengenai motivasi karyawan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *alpha cronbach*, yang perhitungannya menggunakan alat bantu SPSS. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,444$ dengan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *alpha cronbach* sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapatkan nilai alpha untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,823, artinya instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan ini dapat digunakan untuk penelitian. Instrumen dikatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar dari $r_{tabel} = 0,444$. Ini berarti bahwa alat ukur (Instrumen) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kompensasi untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

b. Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X_2)

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Etos Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapatkan nilai alpha untuk variabel etos kerja (X_2) sebesar 0,867, artinya instrumen untuk mengukur etos kerja ini dapat digunakan untuk penelitian. Instrumen dikatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar dari $r_{tabel} = 0,444$. Ini berarti bahwa alat ukur (Instrumen) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kompensasi untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

c. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Motivasi Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapatkan nilai alpha untuk variabel motivasi karyawan (Y) sebesar 0,823, artinya instrumen untuk mengukur kepuasan pengguna ini dapat digunakan untuk penelitian. Instrumen dikatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar dari $r_{tabel} = 0,444$. Ini berarti bahwa alat ukur (Instrumen) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kompensasi

untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

D. Deskripsi Data

Data yang dikumpulkan meliputi data mengenai gaya kepemimpinan, etos kerja dan motivasi kerja karyawan di BPRS. Data dikumpulkan dengan menggunakan questioner. Berikut ini deskripsi data gaya kepemimpinan, etos kerja dan motivasi kerja karyawan di BPRS.

1. Data Gaya Kepemimpinan

Questioner mengenai gaya kepemimpinan terdiri dari 14 pertanyaan. Deskripsi data gaya kepemimpinan di BPRS dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7. Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan di BPRS

	Nilai
Rata-rata	44,45
Median	53,5
Modus	55
standar deviasi	12,79
Jangkauan	31
nilai minimum	25
nilai maksimum	56

Pada Tabel 4.7 terlihat nilai ukuran pemusatan data yaitu rata-rata, median dan modus, simpangan baku, jangkauan, nilai minimum dan nilai maksimum. Nilai rata-rata questioner gaya kepemimpinan di BPRS 44,45, median 53,5 dan modus 55. Ketiga ukuran pemusatan data gaya kepemimpinan di BPRS lebih rendah. Nilai standar deviasi (simpangan baku) gaya kepemimpinan di BPRS 12,79 lebih besar dibandingkan nilai standar deviasi (simpangan baku). Nilai minimum dan maksimum gaya kepemimpinan di BPRS 25 dan 56, sehingga jangkauannya 31.

2. Data Etos Kerja Karyawan

Qustioner mengenai etos kerja terdiri dari 17 pertanyaan. Deskripspsi data etos kerja di BPRS dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8. Deskripspsi Data Etos Kerja di BPRS

	Nilai
Rata-rata	5,25
Median	56,5
Modus	58
standar deviasi	6,50
Jangkauan	26
nilai minimum	40
nilai maksimum	66

Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai rata-rata etos kerja di BPRS 55,25 tinggi, sedangkan nilai median etos kerja di BPRS 53,5 dan modus 55. Nilai simpangan baku etos kerja di BPRS 6,50 rendah. Nilai minimum dan maksimum etos kerja di BPRS 40 dan 66, sehingga jangkauannya 26. .

3. Data Motivasi Kerja Karyawan

Qustioner mengenai motivasi kerja karyawan terdiri dari 9 pertanyaan. Deskripsi data motivasi kerja di BPRS dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9. Deskripsi Data Motivasi Kerja di BPRS

	Nilai
Rata-rata	29,7
Median	29,5
Modus	26
standar deviasi	3,10
Jangkauan	9
nilai minimum	25
nilai maksimum	34

Pada Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai rata-rata motivasi kerja di BPRS 29,7 dan nilai median 29,5 tinggi sedangkan nilai modus motivasi kerja di BPRS 26 tinggi. Nilai simpangan baku motivasi kerja di BPRS 3,10 rendah. Nilai minimum dan maksimum motivasi kerja di BPRS 25 dan 34, sehingga jangkauannya 9.

E. Analisa Data

Uji statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi sederhana dan uji korelasi berganda. Uji korelasi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel, sedangkan uji korelasi ganda digunakan untuk menguji pengaruh tiga variabel atau lebih. Uji korelasi sederhana dilakukan sebanyak 4 kali yaitu untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di BPRS, etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS. Uji korelasi ganda digunakan untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS. Hasil keenam korelasi sederhana dan korelasi ganda sebagai berikut.

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja di BPRS

Berdasarkan hasil uji korelasi SPSS diperoleh nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di BPRS adalah 0,708. Artinya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di BPRS termasuk dalam kategori kuat. Hasil uji korelasi sederhana dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel

4.10

Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi Sederhana Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Di BPRS

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.708 ^a	.501	.474	2.24680

a. *Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan*

b. *Dependent Variable: Motivasi_Karyawan*

Uji *t* digunakan untuk menguji keberartian (signifikan) pengaruh antara dua variabel. Berdasarkan hasil uji *t* dengan spss diperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,254 dan nilai signifikan 0,000. Nilai *t* tabel pada alpha 0,05 dan derajat bebas 18 adalah 2,101. Nilai *t* hitung lebih dari nilai *t* tabel dan nilai signifikan kurang dari alpha, artinya hipotesis pertama (H_0) ditolak atau ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di BPRS. Hasil uji keberartian pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di BPRS dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Keberartian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Di BPRS

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	22.079	1.861		11.865	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.171	.040	.708	4.254	.000

a. *Dependent Variable: Motivasi_Karyawan*

2. Hasil Uji Korelasi Sederhana Antara Etos Kerja dengan Motivasi Kerja di BPRS

Berdasarkan hasil uji korelasi SPSS diperoleh nilai korelasi antara etos kerja dengan motivasi kerja di BPRS adalah 0,663. Artinya pengaruh antara etos kerja dengan motivasi kerja di BPRS termasuk dalam kategori kuat. Hasil uji korelasi sederhana dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12. Hasil Uji Korelasi Etos Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di BPRS

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.409	2.38103

a. *Predictors:* (Constant), Etos_Kerja

b. *Dependent Variable:* Motivasi_Karyawan

Uji *t* digunakan untuk menguji keberartian (signifikan) pengaruh antara dua variabel. Berdasarkan hasil uji *t* dengan spss diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,760 dan nilai signifikan 0,001. Nilai *t* tabel pada alpha 0,05 dan derajat bebas 18 adalah 2,101. Nilai *t* hitung lebih dari nilai *t* tabel dan nilai signifikan kurang dari alpha, artinya hipotesis kedua (H_1) diterima atau ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS. Hasil uji keberartian pengaruh antara etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13. Hasil Uji Keberartian Pengaruh Etos Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Di BPRS

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	12.231	4.676		2.615	.018
	Etos_Kerja	.316	.084	.663	3.760	.001

a. *Dependent Variable:* Motivasi_Karyawan

3. Hasil Uji Korelasi Ganda Antara Gaya Kepemimpinan Etos Kerja dengan Motivasi Kerja di BPRS

Berdasarkan hasil uji korelasi SPSS diperoleh nilai korelasi ganda antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja di BPRS adalah 0,774. Artinya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja di BPRS termasuk dalam kategori kuat. Hasil uji korelasi ganda dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14. Hasil Uji Korelasi Ganda Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Di BPRS

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.774 ^a	.599	.551	2.07429

a. *Predictors:* (Constant), Etos_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. *Dependent Variable:* Motivasi_Karyawan

Uji F digunakan untuk menguji keberartian (signifikan) hubungan antara tiga variable. Berdasarkan hasil uji F dengan spss diperoleh nilai F hitung sebesar 12,673 dan nilai signifikan 0,000. Nilai F tabel pada alpha 0,05 dan derajat bebas 18 adalah 3,592. Nilai F hitung lebih dari nilai F tabel dan nilai signifikan kurang dari alpha, artinya hipotesis kedua (H_1) diterima atau ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS. Hasil uji keberartian pengaruh antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15. Hasil Uji Keberartian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Di BPRS

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	109.054	2	54.527	12.673	.000 ^a
	Residual	73.146	17	4.303		
	Total	182.200	19			

a. *Predictors: (Constant), Etos_Kerja, Gaya_Kepemimpinan*

b. *Dependent Variable: Motivasi_Karyawan*

4. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPRS

Berdasarkan uji korelasi antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS dengan bantuan SPSS diperoleh nilai korelasi yang berbeda-beda. Hasil uji korelasi antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS dapat dilihat pada Tabel 4.22

Tabel 4.22. Hasil uji korelasi antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS

Hubungan Antara	NILAI KORELASI	TINGKAT KORELASI
	BPRS	BPRS
Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja	0,708	Kuat
Etos Kerja dengan Motivasi Kerja	0,663	Kuat
Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja dengan Motivasi Kerja	0,774	Kuat

Tabel 4.22 memperlihatkan bahwa nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS pengaruh. Nilai korelasi di BPRS dapat disimpulkan berpengaruh. Tingkat korelasi di BPRS masuk dalam kategori seluruhnya kuat. Hal ini berpengaruh juga pada hasil uji keberartian, terdapat pengaruh yang berarti antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS.

F. Pembahasan

Pengolahan data dapat dilihat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, pengaruh antara etos kerja dan motivasi kerja karyawan, serta pengaruh antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS Lampung. Dari ke tiga pengaruh yang diteliti diperoleh terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BPRS, etos kerja dan motivasi kerja karyawan di BPRS Lampung, serta gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS Lampung.

Beberapa pembahasan dan interpretasi hasil penelitian di atas secara lebih mendalam dikemukakan bahwa kepemimpinan atasan merupakan hal penting karena merupakan kunci utama yang dapat meningkatkannya motivasi kerja karyawan. Begitu juga dengan etos kerja, etos kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di BPRS Bandar Lampung. penelitian memiliki pengaruh yang kuat, gaya kepemimpinan dan etos kerja memberikan sumbangsih yang sangat signifikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di BPRS Lampung.

Oleh karenanya sebaiknya kepemimpinan yang ditetapkan harus mampu menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung dapat menumbuhkan kepercayaan, partisipasi loyalitas dan motivasi internal para karyawannya dengan cara yang persuasive. Hal tersebut dapat diperoleh melalui kecakapan, kemampuan dalam mempengaruhi karyawannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin perlu tidak hanya memusatkan perhatian pada kegiatan atau pekerjaan karyawannya, melainkan juga pada masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawannya. Jadi, faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan yang dipimpinnya.

Kendati karyawannya memiliki kecerdasan dan kemampuan, akan tetapi kalau tidak didukung oleh kepemimpinan atasan yang baik atau efektif, maka

mutu dan motivasi kerja dari berbagai hasil pelaksanaan tugas tersebut di atas akan rendah, atau paling tidak terhambat. Jadi, untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi atau dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diperlukan dukungan kepemimpinan. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawannya ikut ditentukan oleh etos kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehingga motivasi kerja tersebut muncul dengan adanya keinginan berkompetisi, adanya usaha untuk mencapai tujuan, keinginan berprestasi, dan adanya keinginan untuk maju.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung akan bekerja semaksimal mungkin dan termotivasi untuk lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang beretos kerja rendah akan cenderung untuk bekerja yang sekedarnya saja dengan kata lain memiliki motivasi kerja rendah.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat pengaruh yang positif dari gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan khususnya di BPRS Lampung. Dengan perkataan lain makin baik gaya kepemimpinan dan etos kerja maka makin tinggi motivasi kerja karyawannya.

Korelasi antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawannya menunjukkan kebermakhnannya. Melalui korelasi berganda, hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan. Dapat diinterpretasikan bahwa baiknya gaya kepemimpinan dan peningkatan etos kerja akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap di BPRS diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BPRS sebesar 0,708 dengan kategori pengaruh yang kuat. Nilai t hitung 4,254 lebih besar dari t tabel 2,101 sehingga H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Nilai korelasi antara etos kerja dengan motivasi kerja karyawan di BPRS sebesar 0,663 dengan kategori kuat. Nilai t hitung 3,760 lebih besar dari t tabel 2,101 sehingga H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan motivasi kerja karyawan.
3. Nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS sebesar 0,774 dengan kategori kuat. Nilai F hitung 12,673 lebih besar dari F tabel 3,592 sehingga H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka diusulkan implikasi sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan atasan pada BPRS perlu menyentuh pada peningkatan motivasi kerja karyawannya.
2. kepemimpinan atasan harus mampu membangkitkan motivasi kerja karyawannya misalnya dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan tentang pelaksanaan tugas yang menjadi tugas pokoknya, memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas, memberikan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas.

