

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI MATAHARI DEPARTMENT STORE PALU
GRAND MALL**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Institut Agama Islam Negeri
IAIN Palu*

Oleh:

**SRI SELVIKA T. MORAD
NIM: 15.3.12.0086**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU
TAHUN 2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Matahari Department Store Palu ” benar adalah hasil karya penyusun sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Palu, 11 Juli 2019 M
08 Dzulqo'dah 1440 H

Penulis



SRI SELVIKA T. MORAD

NIM: 15.312.0086

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall" oleh SRI SELVIKA T. MORAD NIM: 15.3.12.0086, mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan. Maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 11 Juli 2019 M
08 Dzulqo'dah 1440 H

Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Syarif Hasvim, Lc, M.Th.I
NIP. 19651231 200003 1 030

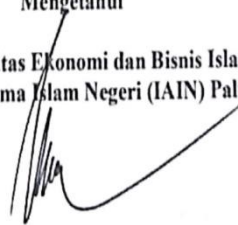
Pembimbing II



H. Ahmad Arief Lc, M.H.I
NIP. 19870408 201503 1 005

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu



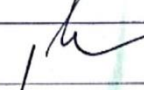

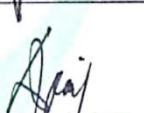
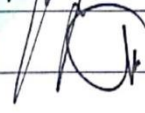

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara(i) Sri Selvika T. Morad NIM. 15.3.12.0086 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall”, yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 06 September 2019 M yang bertepatan dengan tanggal 7 Muharram 1440 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, 06 Agustus 2019 M.
Muharram 1440 H.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E	
Munaqisy 1	Dr. Hilal Malarangan, M.H.I	
Munaqisy 2	Syaifullah MS, S.Ag, M.S.I	
Pembimbing 1	Dr.H, Muhammad Syarif Hasyim, Lc. M.Th.I	
Pembimbing 2	H. Ahmad Arief, Lc. M.H.I	

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 2 002

Ketua
Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Sitti Musvahidah, M.Th.I
NIP. 19770331 200312 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur atas kehadiran Allah swt. Karena telah berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini mampu diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi besar Muhammad Saw, beserta sahabat dan keluarganya yang mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua yaitu bapak Tamrin A. Morad dan ibu Karsum M. Bandanga yang telah memberi dukungan selama menuntut ilmu. Sebagai kekuatan terbesar bagi penulis juga sebagai motivasi penulis untuk terus berprestasi dan menjadi kebanggaan orang tua. Semoga Allah SWT membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-Nya. Aamiin.
2. Bapak Prof. Dr. Sagaf S.Pettalongi M.Pd selaku Rektor IAIN Palu, Bapak Dr. H. Abidin, M.Ag. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. H. Kamarudin, M.Ag. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Bapak Drs. H. Iskandar, M.Sos.I. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal.
3. Bapak Dr. Hilal Malarangan, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Nurdin, S.Pd. S.Sos., M.Com., Ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Pengembangan Kelembagaan, Kemahasiswaan

dan Kerjasama., Ibu Dr. Ermawati., S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan.

4. Ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Nursyamsu, S.H.I., M.S.I selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah yang terus memberikan perhatian extra kepada penulis.
5. Bapak Dr. H. Muhammad Syarif Hasyim, Lc, M. Th. I selaku Pembimbing I dan bapak H. Ahmad Arief , Lc. M. H. I selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan masukan atau saran demi untuk baiknya penulisan skripsi ini.
6. Bapak Nursyamsu, S.H.I., M.S.I selaku Penasehat Akademik yang sangat sabar membimbing penulis dalam bidang akademik.
7. Bapak/Ibu Dosen IAIN Palu yang telah memberikan seluruh ilmu pengetahuannya kepada penulis selama proses studi akademik berlangsung, baik secara teori maupun praktek.
8. Kepada Ibu Supiani, S.Ag., Kepala Perpustakaan dan Seluruh Staf yang terkait karena telah memberikan buku-buku yang relevan dan sangat membantu penyusunan pada skripsi yang penulis buat dari awal hingga menjadi sebuah karya ilmiah.
9. Sahabat sekaligus Penulis yang Alhamdulillah telah menulis 2 buku dan buku ketiga sementara digarap yakni Irham S.E yang memberi banyak bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Bidikmisi Angkatan 2015, Teman-teman KKN Posko Desa Matolele dan Parigi Tengah, yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman Ekonomi Syariah 3 Angkatan 2015 yang terus setia kebersamai perjuangan hingga pada penulisan skripsi ini. Semoga kita

semua bisa selesai tepat pada waktunya dan meraih kesuksesan dengan terus menerapkan nilai-nilai syariat islam pada kehidupan sehari-hari.

12. Saudari dan saudara saya Ekanovita Sari, Devi Hernika, Riki Rivandi dan Ading Suardi yang selalu menasehati, memberikan dorongan dan motivasi terhadap saya dalam menyusun skripsi.
13. Sahabat saya Susanti, Novi Pujianingsih, Kasmiati Kasmuddin, Nirmala Apsari, Wahdaniah, Yuli Yanti, Oktaviana, Nur Linda dan yang tidak sempat saya uraikan namanya satu persatu yang telah menemani dalam suka maupun duka.
14. Saudara tak sedarah yakni grup JOSH yang telah memberi semangat dalam menghadapi tugas akhir.
15. Seluruh pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa dituliskan satu persatu.

Akhirnya, kepada semua pihak, penulis senantiasa mendoakan semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan yang tiada terhingga dari Allah SWT. Aamiin.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Garis-garis Besar Isi	5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	7
B. Kajian Teori	8
1. Kepemimpinan	8
a. Pengertian Kepemimpinan	8
b. Fungsi Kepemimpinan	9
c. Gaya dan Tipe Kepemimpinan	11
2. Kepemimpinan Dalam Islam	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Ayat-ayat dan Hadis Kepemimpinan	14
3. Motivasi Kerja	16
a. Pengertian Motivasi Kerja	16
b. Teori Motivasi	17
c. Motivasi Dalam Islam	19
4. Etos Kerja	21
a. Pengertian Etos Kerja	21
b. Faktor yang mempengaruhi etos kerja	24
c. Ciri-ciri Etos Kerja	25
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian	28
D. Variable Penelitian	29
E. Defenisi Operasional	30
F. Instrument Penelitian	31
G. Teknik Pengumpulan data	31
H. Teknik Analisis Data	32
1. Uji Validitas	32

2. Uji Reliabilitas	32
3. Uji Regresi Sederhana	33
4. Uji Asumsi Klasik	33
5. Uji Hipotesis	34

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	35
1. Sejarah singkat Matahari Department Store	35
2. Filosofi Matahari Group	36
3. Visi dan Misi Matahari	36
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian	40
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
D. Deskripsi Variabel Penelitian	44
E. Uji Asumsi Klasik	50
F. Hasil Analisis Regresi Sederhana	52
G. Hasil Pengujian Hipotesis	53
H. Pembahasan	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Penelitian Terdahulu	7
2. Devynisi Oprasional Variabel	30
3. Deskripsi Kuesioner	40
4. Lama Bekerja Responden	40
5. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	42
6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
7. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	45
8. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	47
9. Coefficients	52

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran.....	27
2. Struktur Organisasi Matahari Department Store Palu.....	37
3. Struktur Organisasi Pengurusan Ikatan Matahari (IKM).....	38
4. Struktur Organisasi Pengurus Koprasi Matahari	39
5. Histogram.....	51
6. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Angket
Lampiran II	: Tabulasi Kuesioner
Lampiran III	: Uji Validitas dan Realibilitas
Lampiran IV	: Uji Regresi Sederhana
Lampiran V	: SK Pembimbing
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian
Lampiran VII	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran VIII	: Dokumentasi
Lampiran IX	: Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Sri Selvika T. Morad
NIM : 15.3.12.0086
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall.

Kepemimpinan merupakan yang mengatur dan pemegang kewenangan dalam pengambilan keputusan dan merupakan setir untuk menggerakkan bagi setiap sumber daya manusia dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan dan peran selaku penghubung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Matahari Department Store Palu Grand Mall. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sebanyak 50 orang, dengan menggunakan terori Arikunto untuk menentukan jumlah sampel. Teknik pengumpulan data adalah melalui teknik observasi dan kuesioner. Dan teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi linear sederhana.

Hasil olahan statistik yang dibantu dengan program *SPSS 16 For Windows*, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall dengan nilai sig lebih kecil dari nilai α yaitu $0,000 < 0,05$ dengan besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,793 atau 79,3%, sedangkan sisanya 44,4% dijelaskan oleh variable independen yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masyarakat pada umumnya terdiri dari individu-individu yang saling membutuhkan. Karena, pada dasarnya manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan dari orang lain, dari segi komunikasi maupun transaksi yang terjadi harus membutuhkan bantuan dari orang lain. Ketika individu-individu berkumpul dalam sebuah kehidupan bersama, disaat itu pula dibutuhkan pihak yang mengarahkan, mengorganisir, dan membawa mereka menuju tujuan tertentu. Dalam pengertian ini para filosof Yunani klasik memandang akan terbentuk sebuah masyarakat politik (*potiy*) terbaik. Di sana, manusia akan hidup bahagia karena memiliki peluang untuk mengembangkan bakat, bergaul dengan rasa kemasyarakatan yang akrab, dan hidup dalam suasana moralitas yang tinggi.¹

Sebuah organisasi atau sekelompok orang dalam hal ini adalah perusahaan diperlukan orang-orang yang memiliki atau mampu mengatur jalannya organisasi atau perusahaan tersebut agar bisa mencapai visi, misi, maupun target perusahaan demi mencapai tujuan dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu untuk merealisasikan itu semua baik dari segi pencapaian target perusahaan maupun pengorganisasian personalia yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini adalah karyawan maupun orang-orang yang berhubungan dengan perusahaan.

Menurut Tjutju dikutip dari bukunya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya

¹Ahmad, Khoirul Fata, “Kepemimpinan Dalam Perspektif Pemikiran Politik Islam”, Jurnal Review Politik, volume 02, Nomor 01, 2012. Online https://www.researchgate.net/publication/324865518_Kepemimpinan_dalam_perspektif_pemikiran_politik_Islam (diakses 22 januari 2019).

tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang professional, semuanya tidak bermakna.²

Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolah sistemnya, dan agar system ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indicator penting pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Pemimpin mempunyai tugas penting dalam mengelolah sumber daya manusia, pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Selain menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan perusahaan, disisi lain perusahaan harus mengerti kebutuhan karyawan. Pemimpin yang baik akan dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelolah dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan misalnya seperti visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh financial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

²Mila Badriyah,S.E.,M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.1, Bandung: Pustaka Setia, 2015), 15.

Menurut Richard M. Steers dalam buku manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen negeri sipil mengemukakan bahwa Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.³

Kepemimpinan di Matahari Department Store menciptakan sistem organisasi operasional terpadu demi masa depan perusahaan dan karyawan atas dasar efisiensi kerja yang maksimal, mendidik, melatih dan mengembangkan seluruh karyawan yang merata tanpa membedakan status sosial.

Matahari Department Store adalah bisnis komersial yaitu kegiatan usaha yang menjual barang dan jasa kepada konsumennya untuk kegunaan pribadi dan keluarga. Matahari Department Store adalah salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau. Matahari bermitra dengan *supplier* terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh semua konsumen. Gerai-gerai Matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai department store pilihan di kalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat.⁴

³Sedarmayanti, M.PD., APU, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*, (Cet.7, Bandung : PT. Refika Aditma, 2014), 233.

⁴Matahari Department Store. Online www.matahari.co.id (diakses pada hari, Rabu 23 Januari 2019).

Khususnya di kota Palu, Matahari Department Store yang terletak di Jalan Diponegoro, Lere, Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah 9411. Matahari Department Store ini sering ramai dikunjungi. Dan Matahari Department Store terkenal dengan harga barang yang cukup terjangkau menjadi gaya tarik orang untuk berbelanja. Matahari Department Store juga menyediakan berbagai kebutuhan baik dari fashion anak-anak maupun fashion dewasa dan masih banyak lagi kebutuhan lainnya.

Matahari Department Store cabang kota Palu memiliki standarisasi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk memahami etika dalam menjalankan tugasnya, bersikap dan berperilaku sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan Matahari Department Store. Karyawan harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik, kemudian berpenampilan dengan menggunakan pakaian kerja dan atribut yang telah disepakati oleh karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, diduga adanya kekurangan dalam hal memotivasi kerja karyawan. Ketika kepemimpinan baik dalam memotivasi karyawan maka hasilnya akan baik juga untuk perusahaan dan karyawan, begitu pun sebaliknya ketika kepemimpinan yang buruk dalam memotivasi karyawan maka hasilnya buruk untuk perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, maka penulis tertarik dengan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall”*

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall?
2. Berapa persen pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Matahari Department store Palu Grand Mall.

D. Garis-garis besar isi

Untuk mempermudah pemahaman bagi si pembaca tentang pembahasan proposal skripsi ini maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi proposal skripsi ini. Oleh karena itu garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal yang di ungkapkan didalam materi pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut :

Bab I adalah pendahuluan yang akan membahas terkait latar belakang masalah, selanjutnya rumusan masalah, tujuan peneitian, dan garis-garis besar isi.

Bab II adalah kajian pustaka yang akan menguraikan dan menjelaskan tentang tinjauan pustaka yakni : Penelitian terdahulu, Kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III adalah metode penelitian yang akan membahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, Instrumen penelitian, teknik pengumpulan dan teknik analisa data.

Bab IV adalah metode penelitian yang membahas tentang profil penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

Bab V adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkementingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian saat ini.

TABEL. 1
PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti	Ndaru Prasastono
Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang ⁵
Hasil Penelitian	Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja
Persamaan	Mempunyai Variabel Y yang sama(Motivasi Kerja)
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none">- Lokasi Penelitian- Alat Analisis (Regresi Berganda)

⁵Ndaru Prasastono, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang*”, Dosen Program Diploma Kepariwisata Universitas Stikubank Semarang. Jurnal Dinamika Kepariwisata vol. XI No. 2. 2012. Online <https://www.unisbank.ac.id> (diakses 19 April 2019).

Peneliti	Anum Reknowati Ningsih
Judul Penelitian	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun ⁶
Persamaan	Mempunyai Variabel Y yang sama (Motivasi Kerja) Alat analisis Regresi Linier Sederhana
Perbedaan	- Lokasi Penelitian

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi yang sedangkan sumber pengaruh tidak formal muncul diluar struktur organisasi formal. Dengan demikian seorang pemimpin dapat muncul dari organisasi atau karena ditunjuk secara formal.⁷

Pemimpin formal seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan yang terkandung dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya. Sedangkan pemimpin informal seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, ia

⁶Anum Reknowati Ningsih, Skripsi, “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun*”, Program Studi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI MADIUM. Online <http://e-journal.unipma.ac.id>(diakses 19 April 2019).

⁷Vithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Ed. 1-Cet. 2, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 3.

mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi perilaku suatu kelompok tertentu.⁸

Adapun pengertian kepemimpinan menurut George R. Terry mengatakan bahwa:

“Leadership is activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives”. (Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemampuan orang lain untuk mencapai tujuan bersama).⁹

Pengertian di atas menyimpulkan kepemimpinan juga adalah aktivitas pemegang kewenangan dalam pengambilan keputusan dan merupakan setir untuk menggerakkan bagi setiap sumber daya manusia dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan memiliki peran penting antar manusia yang mana menjadi peran selaku tokoh, peran selaku pimpinan dan peran selaku penghubung. Adapun peran kepemimpinan yaitu peran informative yang dilakukan sebagai peran selaku pemantau, peran selaku penyebar dan peran selaku *public* (hubungan masyarakat).

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi social suatu kelompok. Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

⁸Ibid., 4

⁹Ibid.,249

1) Fungsi Instruksi

Fungsi bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilaman, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.¹⁰

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahapan pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.¹¹

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi bukan berarti bebas dalam melakukan sesuatu dengan semaunya saja, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dan tidak mencampuri tugas pokok orang lain.¹²

¹⁰Ibid., 34.

¹¹Ibid., 35.

¹²Ibid., 36.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan memiliki prinsip, persepsi yang sama dengan pemimpin.¹³

5) Fungsi Pengendalian

Bermaksud bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapai tujuan bersama dan maksimal.¹⁴

c. Gaya Kepemimpinan dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar diatas tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Tipe kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah

¹³Ibid., 38.

¹⁴Ibid., 54.

semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya.¹⁵

b) Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dengan untuk melakukan kegiatan menurut kehendak atau kepentingan masing-masing.

c) Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe ini menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap organisasi. Pemimpin memandang orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti kemauan, kehendak, kemampuan, buah piker, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan.¹⁶

2. Kepemimpinan dalam Islam

a. Pengertian Kepemimpinan

Imamah menurut etimologi adalah bentuk mashdar dari kata kerja *amma*. Anda katakan *ammahum wa amma bihim* artinya mendahului mereka, yaitu *Imamah*. Sedangkan al-imam ialah setiap orang yang diikuti, seperti pemimpin atau yang lain.¹⁷

¹⁵Ibid., 39

¹⁶Ibid., 40

¹⁷*Al-Imamah al-`Uzhma inda Ahl-asSunnah wa al-Jama`ah*, Ter. Abdullah Ad-Dumaiji, *Imamah `uzhma Konsep Kepemimpinan Islam*, (cet. 1, Jakarta Timur: Ummul Qura, 2016), 37.

Sedangkan imamah yang dikutip dari Abdullah ad-Dumaiji menurut para ulama mendefinisikan yaitu sebagai berikut:

- 1) Imam haramain Al-Juwaini mendefinisikan, Imamah adalah kepemimpinan sempurna, yang berkaitan dengan kalangan khusus maupun umum dalam berbagai persoalan agama maupun dunia.
- 2) An-Nafasi dalam *Al-`Aqa`id* mendefinisikan, Imamah adalah wakil dari Rasulullah saw dalam urusan menegakkan agama yang wajib diikuti oleh seluruh umat.
- 3) Penulis kitab *Al- Mawaqif* mendefinisikan, Imamah ialah pengganti Rasulullah saw dalam menegakkan agama di mana seluruh umat wajib mengikutinya.
- 4) Ibnu Khaldun mendefinisikan Imamah adalah membawa atau mengatur seluruh umat berdasarkan pandangan syariat dalam mewujudkan maslahat-maslahat mereka, yang bersifat ukhrawi dan duniawi yang akan kembali kepada ukhrawi. Pada hakikatnya, imamah adalah pengganti dari pemilik syariat dalam menjaga agama dan menata dunia dengan agama.¹⁸

Berdasarkan pengertian di atas menarik kesimpulan bahwa Imamah adalah mengatur seluruh umat manusia yang berdasarkan pandangan syariat Islam, dan seorang imam dalam kekuasaannya harus terkait dengan syariat Islam. Seorang imam juga mengatur dunia dengan aturan agama, bukan berdasarkan keinginan atau syahwat maupun kepentingan pribadi.

Kepemimpinan dalam Islam menurut Ahmad bahwa kepemimpinan atau leadership dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam suatu organisasi di peroleh dari sumber-sumber Islam yang kemudian di

¹⁸Ibid., 39

aplikasikan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara Islam berdasarkan al-Qur`an dan Sunnah. Prinsip kepemimpinan berdasarkan al-Qur`an bukanlah suatu hal yang terbilang baru di lapisan masyarakat. Namaun, hal tersebut lebih menekankan kepada kita tentang kembalinya pemikiran hati dan nurani yang bersumber al-Qur`an dan Sunnah serta penerapan pada seluruh aspek kehidupan.¹⁹

Pola kepemimpinan Rasulullah Muhammad saw membentuk sebuah paradigma kepemimpinan. Paradigma kepemimpinan dalam Islam terdiri dari dua bagian, yaitu:

- 1) Paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang oleh orang muslim, asas-asas yang digunakan juga Islam, simbol-simbol yang dipakai juga mencerminkan Islam.
- 2) Paradigma esensial substansial, yaitu kepemimpinan yang didalamnya terdapat nilai-nilai Islam yang dipraktekkan dalam menjaga sifat amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keikhlasan, partisipasi, pengendalian, tanggung jawab, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan dalam Islam ada bermacam-macam bentuk kepemimpinan yang meliputi khalifah dan Amir, dan ada juga yang sebut dengan imamah yang mana imamah merupakan pendorong untuk menuju ke jalan Allah swt agar tidak terjerumus ke hal-hal negatif yang mana tidak sukai oleh Allah swt.

b. Ayat-ayat dan Hadis kepemimpinan

Banyak ayat-ayat dan hadis mengenai kepemimpinan antara lain terdapat pada :

¹⁹Ahmad Khaliq, An Empirical Assessment of Islamic Leadership Principles, International Journal Commerce and Management. Volume 21. No.3. 2011 (diakses pada tanggal 23 Agustus).

1) Q.S al-Baqarah (2):30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾²⁰

Terjemahnya :

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. " Mereka berkata: "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana. Sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia Berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".²¹

2) Hadis

حَدِيثُ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : نَزَلَ (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
الْأَمْرِ مِنْكُمْ) فِي عَبْدِ اللَّهِ ابْنِ حُذَافَةَ بْنِ قَيْسِ بْنِ عَدِيِّ السَّهْمِيِّ بَعَثَهُ النَّبِيُّ ﷺ فِي سَرِيَّةٍ.

Artinya :

Diriwayatkan dari Ibnu Abbas radhiyallahu `anhuma, dia telah berkata: Telah turun ayat: “ Ya ayyuhal ladzina amanu athi`ullaha wa athi`urrasula wa ulil amri minkum = Wahai orang-orang yang beriman! Taatlah kepada Allah dan Rasul serta pemimpin dari kalangan kami. “ Ayat tersebut ditujukan kepada Abdullah bin Hudzafah bin Qais bin Ady As-Sahmi yang telah diutus oleh Nabi dalam suatu peperangan yang tidak disertai oleh beliau.”²²

²⁰Kementrian Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, (Cet. Pertama, Bandung: SYGMA PUBLISHING, 2011), 6.

²¹Ibid., 6

²²Imam Abu Zakariya Yahya bin Syaraf Al-Nawawi, *Shahih Muslim bi Syarh Al-Nawawi*, jus 12 (Cet.I; Egypt-Manshura, Dar al-Ghad al-Gadeed, 2008-1429), Terj.Al-Ahmad Mudjab Mahalli, Ahmad Rodli Hasbullah, *Hadis-Hadis Muttafaq `Alaih Bagian Munakahat dan Mu`amalat*, (Ed.1 Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2004), 258.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut William J. Stanton pada buku Manajemen sumber daya manusia perusahaan mengemukakan bahwa “*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (motivasi adalah suatu motif kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Sedangkan Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam buku Manajemen sumber daya manusia perusahaan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).²³

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu kebutuhan yang berada dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi. Agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang untuk mengerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu perasaan yang dapat menimbulkan akan tanggung jawab apa yang dikerjakan baik pekerjaan untuk mencapainya. Ada rasa senang yang dirasakan akan tetapi, itu adalah hal yang relative agar seseorang menjadi orang yang lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya motivasi terhadap karyawan dapat mendorong mereka agar bersemangat dalam berkerja. Dan itu tugas dari

²³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (cet. Ketujuh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007), 93.

pemimpin dapat memberi motivasi kerja kepada karyawan dan juga mengawas bagaimana kerja dari karyawannya.

b. Teori Motivasi

Ada beberapa teori yang terdapat dalam motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain sebagai berikut:

- 1) Teori Motivasi menurut Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan:
 - a) Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan pakaian dan perumahan dan kebutuhan lainnya.
 - b) Keamanan, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
 - c) Social, mencakup: kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
 - d) Penghargaan, mencakup factor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan factor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan dan perhatian.
 - e) Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai pontesionalnya dan pemenuhan diri.²⁴
- 2) Teori Herzberg memandang bahwa hakikat manusia, motif dan kebutuhannya sangat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan analisis dalam rangka mengadakan pendekatan motivasi untuk mempergerakan kepemimpinan. Ia pun menemukan dua keimpulan pokok:

²⁴Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*, (Cet. Ketujuh, Bandung: PT Refika Aditama, 2014), 234-235.

Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada.

Kedua, ada serangkaian intrinsik job content, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan dan akan mengerakkan tingkat motivasi yang kuat akan meningkatkan prestasi karyawan.²⁵

- 3) Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom, memfokuskan pada tiga hubungan:
 - a) Hubungan upaya kinerja: probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
 - b) Hubungan kinerja ganjaran: derajat sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan.
 - c) Hubungan ganjaran tujuan pribadi: derajat sejauh mana ganjaran organisasi memenuhi tujuan kebutuhan pribadi seseorang individu dan daya tarik ganjaran profesional untuk individu.

Dalam teori ini, kuatnya kecenderungan bertindak dalam tertentunya bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan akan diikuti keluaran tertentu dan pada daya tarik keluaran tersebut bagi individu.²⁶ Teori pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk

²⁵Ibid., 236

²⁶Ibid., 237

menyelamatkan diri. Adapun perilaku cenderung menimbulkan hasil yang diinginkan:

1. Harapan usaha kinerja merujuk pada keyakinan karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang.
2. Hubungan kinerja penghargaan mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan.
3. Nilai penghargaan merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu factor yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengarahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.²⁷

c. Motivasi Dalam Islam

Teori motivasi telah berusaha untuk menjawab masalah motivasi dari berbagai sudut pandang, masing-masing menyajikan konsep yang berbeda dari istilah tersebut. Namun, semua tampak membahas suatu fakta yang sama, bahwa motivasi merupakan aspek yang membangkitkan, mengarahkan, dan mengintegritaskan perilaku seseorang. Hal tersebut diketahui tidak dengan pengamatan secara langsung tetapi pernyataan tersebut diperoleh dari kesimpulan atas perilaku individu.²⁸

²⁷Ibid., 238

²⁸Ahamd Khaliq, Management From Islamic Perspective: Priciple and Practice, Malaysia: Research Center International Islamic University Malaysia. Volume 20. 2007.194 Online (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019)

Menurut Ahmad motivasi kerja yang dimiliki oleh umat muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan penemuan kebutuhan diri saja akan tetapi mampu dalam peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa.²⁹ Prinsip ini berasal dari keyakinan bahwa sebagai manusia yang memang amanah di bumi, mereka harus menyadari adanya empat hal berikut:

- 1) Seseorang giat dalam bekerja karena untuk mencari karunia Allah swt, sebab Allah swt telah menurunkan atau memberikan banyak rezeki baik yang berupa sumber daya alam yang dapat di eksplorasi maupun yang membutuhkan proses baru untuk memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia.
- 2) Bekerja adalah salah satu perbuatan yang amal salih, yang merupakan kunci untuk mencapai (*falah*) kesuksesan sejati baik di dunia maupun di akhirat.
- 3) Bekerja juga berarti beribadah sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah swt. Oleh karena itu, bekerja haruslah sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai dalam Islam.
- 4) Pahala atas perbuatan baik tidak sebatas di dunia saja, akan tetapi akan terbawah hingga ke akhirat nanti, serta hukuman untuk perbuatan buruk juga tidak terbatas pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga akan dilaksanakan setelah kematian.³⁰

Dalam Pramadika untuk memahami motivasi kerja dalam Islam, terlebih dahulu perlu mengetahui tentang fungsi serta kedudukan bekerja. Bekerja atau

²⁹Ibid., 195

³⁰Ibid., 197

mencari nafkah dalam Islam merupakan suatu kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari.³¹

Dengan demikian, berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah swt dan menghindari murka-Nya, maka seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Untuk melakukan pekerjaan harus lebih bertanggung jawab, loyalitas, memiliki prestasi kerja yang baik. Setiap upaya yang dilakukan termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia dan di akhirat.

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluative sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.³²

Definisi etos kerja menurut Abdul Aziz adalah sebagai sesuatu yang diyakini atau keyakinan, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Maka, etos berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah bagi tingkah laku yang baik.³³

³¹Pramandhika Ananto, *Motivasi Kerja Islami (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)*, Jurnal Universitas Diponegoro. Online (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).

³²Khasanah Uswatun, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*, (Yogyakarta: Harapan utama, 2004), 8.

³³Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 119-120

Menurut Sinamo dalam jurnal al-azhar Indonesia menyatakan bahwa etos kerja seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap mulia yang dilahirkannya dan standard tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode, moral, dan kode perilaku para pemeluknya. Sinamo juga menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek tersebut adalah kerja adalah rahmat, kerja ialah aktualisasi dan kerja adalah ibadah dan seni.³⁴

Karena etos kerja berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna, akibatnya cara dirinya mengekspresi sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan (*improvement*) dan terus berupaya dengan amat bersungguh-sungguh menghindari yang negatif (*fasad*).³⁵

Etos kerja mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Ia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya

³⁴Andri Hardiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE" (Program studi psikologi, fakultas psikologi dan pendidikan universitas Al Azhar). Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3, No.2, 2015. Online <http://eprints.uai.ac.id>.(diakses 27 April 2019).

³⁵Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 15

dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri dan jati diri seseorang.³⁶

Etos kerja yang tinggi setidaknya dimiliki setiap karyawan atau pemimpin disuatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sangat sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Tasmara menjelaskan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada suatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
3. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
4. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
5. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.³⁷

³⁶ Ibid., 16

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau factor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki sikap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negative karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negative yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

2. Factor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki system orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki system masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.³⁸

³⁷Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: UB Press, 2016), 178

³⁸Ibid., 179

Etos kerja menurut penulis akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktifitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

c. Ciri-ciri Etos Kerja

Etos kerja adalah melalui sikap dan tingkah lakunya yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Berikut ini adalah ciri-ciri etos kerja yang ada :

1. Kuat pada pendirian

Poin pertama ini biasa juga disebut dengan konsistensi seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan baik ringan atau berat. Konsisten memiliki makna seperti suatu kemampuan dalam bersikap taat kepada sebuah asas, sikap pantang menyerah, dan mempertahankan sebuah prinsip baik dalam diri walau harus menghadapi berbagai macam risiko yang mungkin besar. Kelebihan lainnya pada konsistensi adalah kemampuan yang baik untuk mengelolah berbagai macam emosi dengan baik dan efektif. Ini penting agar ketika melakukan tindakan selalu sesuai dengan keadaan dan bentuk lingkungan yang ada agar tetap konsisten.³⁹

2. Kejujuran

Dalam etos kerja, faktor kejujuran adalah salah satu hal yang sangat baik dan penting dalam melakukan sebuah pekerjaan. Hal ini bisa dari luar atau lingkungan, bisa juga dipicu dari hati dan pikiran dasar yang baik. Untuk kejujuran sebenarnya harus berasal dari keikhlasan bukan dari paksaan, sehingga

³⁹Eko Jalu Santoso, *Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2012) 96.

kejujuran bisa merupakan sebuah panggilan yang menunjukkan sebuah keterikan yang kuat.

3. Moralitas Yang Bersih

Proses dalam melakukan pekerjaan adalah hati yang ikhlas dan moral yang baik. Tentunya dalam etos kerja, hal ini menjadi hal yang penting dan cukup menjadi tolak ukur apakah seseorang memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Sikap ikhlas adalah hal yang sangat berkaitan untuk menunjukkan kepada seseorang akan cinta dalam pekerjaan, serta pelayanan terbaik tanpa adanya ikatan khusus.⁴⁰

4. Komitmen

Komitmen bisa juga dibidang sebagai keyakinan yang membuat diri menjadi cukup kokoh dan berusaha. Hal ini mengakibatkan seseorang terbelenggu atau terselimuti hati nuraninya untuk melakukan sebuah hal yang bisa dibidang sesuai arah keyakinan seseorang. Selain itu, hal ini juga sebagai penilaian tekad, keyakinan pada dirir sendiri, dan kegairahan untuk melakukan sesuatu dengan baik.

5. Kecanduan Dengan Waktu

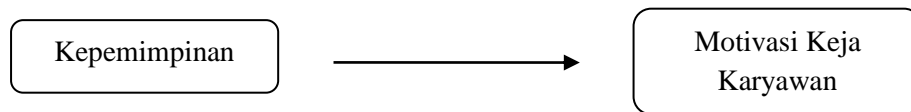
Faktor yang membuat seseorang sangat baik dalam etos kerja adalah menghargai waktu yang ada. Menghargai waktu yang ada membuat sikap detik demi detik tersebut menjadi sangat berharga, sehingga akan menghasilkan karya yang akan berguna untuk sesama.⁴¹

⁴⁰Ibid., 99

⁴¹Ibid., 110

C. Kerangka Pemikiran

Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di matahari department store palu grand mall” dikarenakan melihat dengan fakta yang ada di lapangan karyawan mencari tahu dalam memotivasi karyawan. Dampak penelitian ini dapat menjadi solusi untuk karyawan sebelum menentukan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1** :Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
- H2** :Diduga Kepemimpinan memiliki persentasi besar terhadap motivasi kerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Karena penelitian ini terfokus untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap memotivasi karyawan melalui perolehan hasil data berbentuk angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan analisis melalui statistik.⁴²

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verivikatif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴³ Karena untuk menentukan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada Matahari Department Store Palu. Pemilihan lokasi penelitian ini antara lain didasarkan jumlah pengunjung di Mall ini cukup banyak, demikian juga jumlah karyawannya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

⁴²Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metode Penelitian* (Cet.I, Bandung : PT. Rafika Adiatma. 2014), 117.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), 130.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berkerja di Matahari Department Store, Palu Grand Mall.

2. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall yang berjumlah 50 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan maka peneliti menggunakan tehnik sampel jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan responden.

Menurut Arikunto jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.⁴⁴

D. Variable Penelitian

Menurut Moh. Nazir Variabel penelitian merupakan konsep yang memiliki bermacam-macam nilai.⁴⁵

1. Variable Bebas (*variable independen*)

Variable bebas (*variable independen*) yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempunyai variabel lain dan dapat menghasilkan sebuah akibat. Dalam penelitian ini variable independennya yaitu kepemimpinan:

X = Kepemimpinan

2. Variabel terikat (*variable dependen*)

Variabel terikat (*variable dependen*) yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*variable independen*).

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 104.

⁴⁵Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta, UII Perss, 2005), 93.

Variabel terikat (*variable dependen*) dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan.

Y = Motivasi Kerja Karyawan.

E. Defenisi Operasional

Berdasarkan judul di atas, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu adanya definisi operasional. Definisi operasioanal adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya untuk mengukur suatu variabel.

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defisinioperasional	Indikator
1	Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan.	a. Instruksi b. Konsultasi c. Partisipasi d. Delegasi e. Pengendalian f. Tegas dan berwibawa Sumber : Hasibuan
2	Memotivasi karyawan (Y)	Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang mengerakkan manusia	a. Loyalitas b. Tanggung jawab c. Prestasi kerja

		kearah suatu tujuan tertentu.	d. Insentif Sumber: Kotler
--	--	-------------------------------	--------------------------------------

F. Instrument Penelitian

Instrument dalam penelitian ini adalah kuisisioner atau angket. Dimana pernyataan-pernyataan kepada karyawan di matahari department store palu grand mall yang memuat tentang kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Pernyataannya dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan Skala *Liker*.

Skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun *item-item* pernyataan.⁴⁶ Contoh kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju:

1	2	3	4	5
Sangat	Tidak	Setuju	Sangat	Setuju
SS	= Sangat Setuju		: Skor 5	
S	= Setuju		: Skor 4	
KS	= Kurang Setuju		: Skor 3	
TS	= Tidak Setuju		: Skor 2	
STS	= Sangat Tidak Setuju		: Skor 1	

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

⁴⁶Lijan Polak Sinambela, Metodologi Penelitian Kuantitatif ; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya, (Cet. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 144.

Observasi berupa pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, dimana peneliti tidak terlibat langsung hanya sebagai pengamat.

2. Kuisisioner

Kuisisioner berupa teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan andan harus diisi oleh responden⁴⁷, adapun responden disini yaitu karyawan matahari department store yang kemudian akan memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap memotivasi karyawan setelah pasca gempa, tsunami dan likuifaksi diMatahari palu grand mall dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* sebagai alat ukurnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesionier. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan padak kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁴⁸

2. Uji Reliabilitas

⁴⁷Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: ALFABETA, 2011), 162.

⁴⁸Harbani Pasolong, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: ALFABETA, 2011),

Relibilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.⁴⁹

3. Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana adalah untuk meramalkan memprediksi variabel terikat (y) bila variabel bebas (X) diketahui. Rumus persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Memotivasi Karyawan).

X = Variabel Independen (Kepemimpinan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi.

Untuk mengetahui serta menentukan arah besarnya koefisien antara variable bebas dengan variable terikat, maka digunakanlah teknik bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*.

4. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis regresi. Dengan terpenuhinya asumsi dasar tersebut, maka hasil yang diperoleh lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Penyimpangan tersebut asumsi dasar tersebut dalam regresi dapat menimbulkan masalah, seperti standar kesalahan untuk masing-masing koefisien yang diduga sangat besar, pengaruh masing-masing variabel bebas tidak dapat dideteksi atau variasi dari

⁴⁹Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif , Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Cet.1, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 242.

koefisiennya tidak minim lagi. Asumsi dasar yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data kita.⁵⁰ Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Dari hasil grafik histogram, didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Dengan demikian juga dari normal *probability plots*, menunjukkan berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Untuk mengetahui apakah variable independen yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Untuk mengetahuinya koefisien penentu yaitu dengan mengkuadratkan koefisien parsial yang akan menjadi koefisien penentu parsial yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datangnya dari variabel X.

⁵⁰Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 53.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Matahari Department Store Palu Grand Mall

PT. Matahari Department Store Tbk (Matahari atau Perseroan) memiliki sejarah yang panjang dalam dunia ritel Indonesia. Memulai perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek nasional. Sampai saat ini mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota diseluruh Indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter persegi dan telah mengembangkan kehadirannya dalam dunia online melalui MatahariStore.com.

Dengan perjalanan usaha yang telah dibangun selama 60 tahun, Matahari senantiasa menyediakan pilihan fashion dengan trend terkini untuk kategori pakaian dan mode, serta produk-produk kecantikan dan barang-barang keperluan rumah tangga lainnya yang ditampilkan dalam gerai modern serta Matahari.com. Matahari sangat bangga atas dukungannya terhadap perekonomian Indonesia dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan dan berpartner dengan sekitar 850 pemasok local serta pemasok internasional. Merek-merek eksklusif Matahari telah berulang kali terpilih sebagai merek fashion terfavorit di Indonesia dan hanya dijual di gerai Matahari dan MatahariStore.com. Perseroan juga telah berulang kali meraih penghargaan baik nasional maupun internasional dalam segala aspek bisnisnya, yang menunjukkan reputasi baik perseroan sebagai salah satu perusahaan yang dinamis, dan terpercaya. Penghargaan tersebut antara lain peringkat ke-3 di antara peritel Indonesia dalam Top 500 Retail Asia Pacific

(Retail Asia, Euromonitor, & KPMG), dan Brand Asia 2017 sebagai Top 3 Most Powerful Retail Brand in Indonesia (Nikkei BP Consulting, Inc).⁵¹

2. Filosofi Matahari Group

- a. Matahari berusaha menciptakan, tingkat hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawan.
- b. Matahari berusaha menciptakan, tempat kerja yang aman, nyaman, tentram dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan.
- c. Matahari berusaha menciptakan, sistem organisasi operasional terpadu, demi masa depan perusahaan dan karyawan, atas dasar efisiensi kerja yang maksimal.
- d. Matahari berusaha mendidik, melatih dan mengembangkan seluruh karyawan yang merata, tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sadar akan tugas dan kewajiban, menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang perekonomian bangsa.
- e. Matahari berharap, atas dasar sinkronisasi, saling percaya mempercayai, hormat menghormati, kerja sama yang baik dengan asas kekeluargaan, untuk mencapai kemajuan yang kekal dan abadi.

3. Visi dan Misi Costumer Service Matahari Department Store Palu Grand Mall

a. Visi

Menjadi department store terbaik yang berpusat pada costumer dalam memberikan solusi kepada costumer.

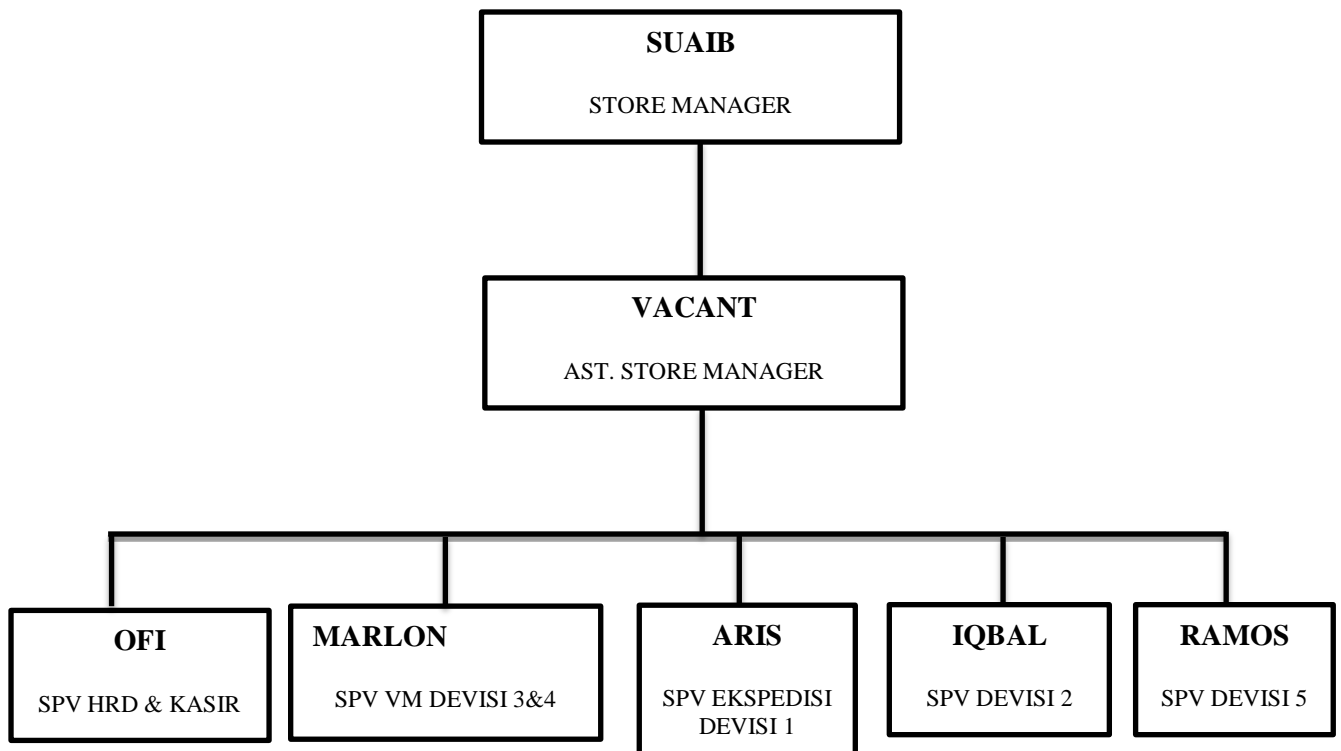
b. Misi

⁵¹<http://www.matahari.co.id/id/about> (diakses 29 Juni 2019)

Memberikan solusi terbaik kepada customer dan memberikan pengalaman yang luar biasa dalam mendapatkan loyalitas customer.

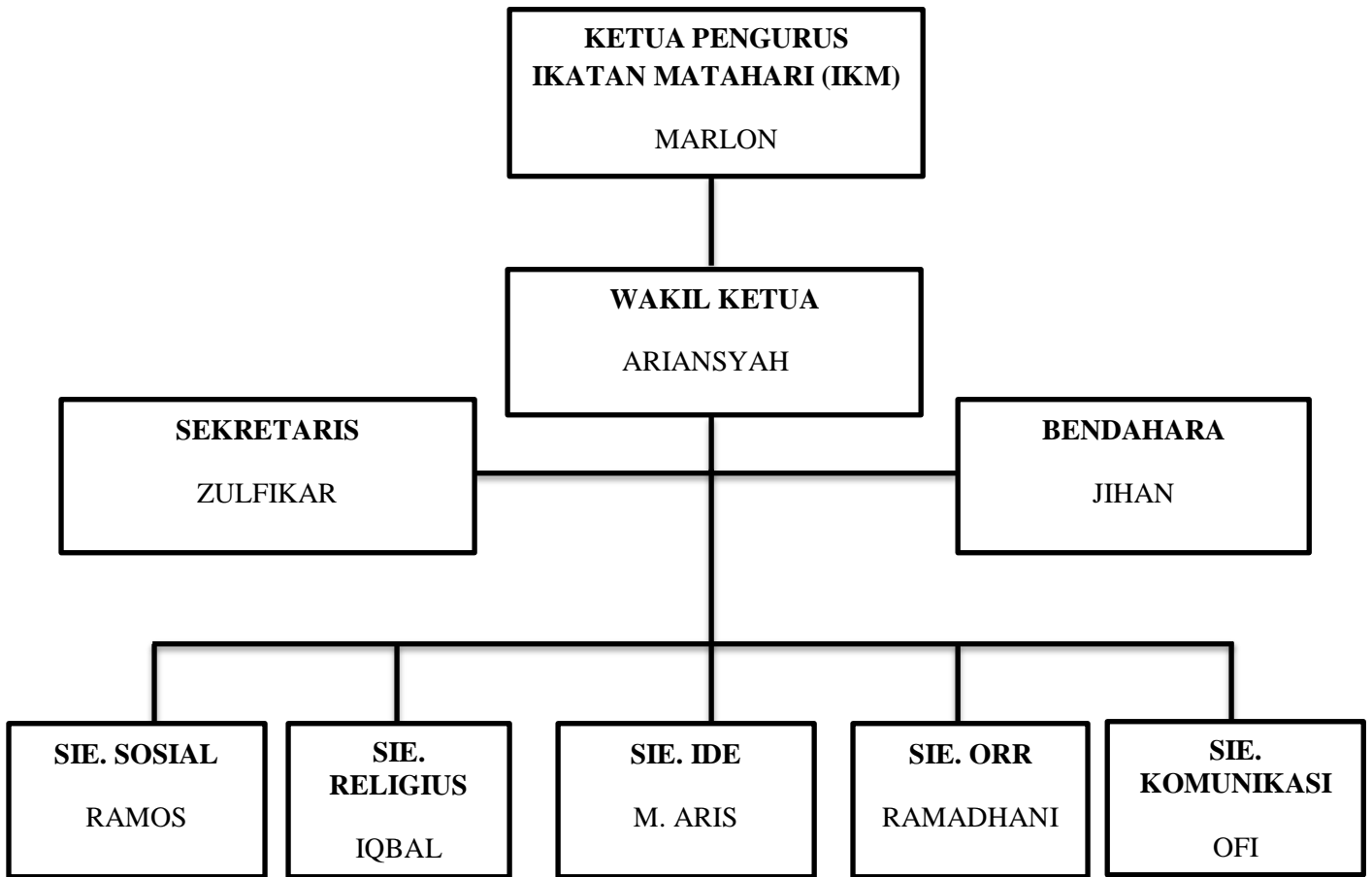
Adapun struktur organisasi Matahari Department Store Palu Grand Mall sebagai berikut:

GAMBAR 2
STRUKTUR ORGANISASI MATAHARI DEPARTMENT STORE PALU



Sumber : Hasil Penelitian

GAMBAR 3
STRUKTUR ORGANISASI PENGURUS IKATAN MATAHARI
(IKM)

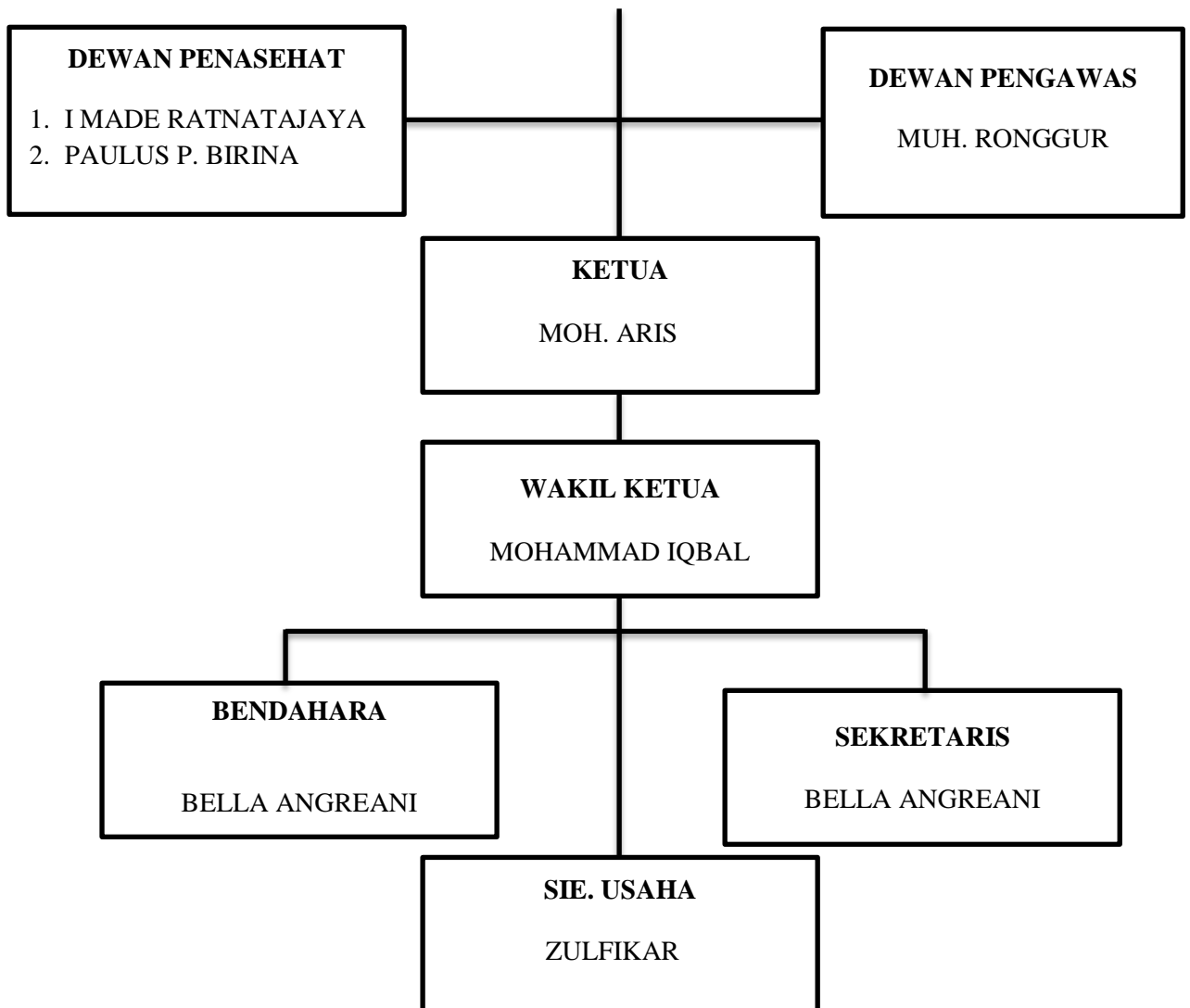


Sumber : Hasil Penelitian

GAMBAR 4

STRUKTUR ORGANISASI PENGURUS KOPERASI MATAHARI





Sumber : Hasil Penelitian

B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Matahari Department Store Palu Grand Mall yang beralamatkan di Jl. Diponegoro No. 23 Palu. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Matahari Department Store Palu Grand Mall sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3

Deskripsi Kuesioner

Jumlah Responden	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
50	50	50	50	100%

Sumber: Hasil Penelitian

Dalam tabel 3 dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang Karyawan Matahari Department Store Palu Grand Mall. Adapun data berapa lama responden berkerja di Matahari Department Store Palu Grand Mall dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	Dibawah 1 Tahun	9	18 %
2	Satu Tahun	5	10 %
3	Dua Tahun	4	8 %
4	Tiga Tahun	8	16 %
5	Empat Tahun	6	12 %
6	Lima Tahun	7	14 %
7	Diatas 5 Tahun	11	22 %
Jumlah		50	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2019

Pada tabel 4 menunjukkan jumlah responden dari setiap tahun, dimana responden terbanyak berasal dari diatas 5 tahun yaitu sebanyak 11 responden (22%), kemudian didawah 1 tahun sebanyak 9 responden (18%), selanjutnya tiga tahun sebanyak 8 responden (16%), kemudian lima tahun sebanyak 7 responden (14%), setelan itu empat tahun sebanyak 6 responden (12%), dan terakhir dua tahun sebanyak 4 responden (8%) responden.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel adalah instrument yang valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Sakinah, apabila validitas setiap jawaban yang diperoleh ketika memberikan daftar pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan dianggap sudah valid.⁵²

Melihat butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah dengan melihat tabel *Item Total Statistics*, kemudian lihat pada kolom *Corrected Item-Total Corelation*.

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Instrumen

⁵²Sakinah ,*Pengaruh Bauran Pemasaran Keputusan Membeli Kartu Prabayar Produk Telkomsel Pada Mahasiswa IAIN Palu*, Skripsi (Palu: IAIN 2014), 5.

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item total Correlatiom</i>	R Kritis	Ket.
Kepemimpinan (X)	1	0,703	0,30	Valid
	2	0,794	0,30	Valid
	3	0,794	0,30	Valid
	4	0,613	0,30	Valid
	5	0,817	0,30	Valid
	6	0,788	0,30	Valid
	7	0,628	0,30	Valid
Motivasi Kerja (Y)	1	0,551	0,30	Valid
	2	0,569	0,30	Valid
	3	0,680	0,30	Valid
	4	0,673	0,30	Valid
	5	0,713	0,30	Valid
	6	0,671	0,30	Valid
	7	0,768	0,30	Valid

Sumber Data: Output SPSS 2019

Tabel di atas, terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing dari ke 2 variabel di atas dinyatakan semua pernyataan valid karena r_{hitung} lebih besar dan positif dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 16 dimana dalam mengukur reliabilitas disini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu

instrument dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas instrument menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 16 *for windows* dapat diketahui sebagaimana tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Reliability Coefficiens</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X)	7 Item	0,854	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	7 Item	0,805	Reliabel

Sumber Data: Output SPSS 2019

Tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu, Kepemimpinan (variabel independen) dan Motivasi Kerja (variabel dependen). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:⁵³

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

⁵³Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu), 54.

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi – Data terendah

Banyak Kelas = 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5-1}{5}$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Sangat Buruk = 1,00 – 1,79

Buruk = 1,80 – 2,59

Cukup Baik = 2,60 – 3,39

Baik = 3,40 – 4,19

Sangat Baik = 4,20 – 5,00

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kepemimpinan (X)

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan	26	24				226	4,52%
		52%	48%					
2	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat	22	28				222	4,44%
		44%	56%					
3	Pimpinan turut	26	22	2			224	4,48%

	berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan							
		52%	44%	4%				
4	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	17	32	1			216	4,32%
		34%	64%	2%				
5	Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan	28	22				228	4,56%
		56%	44%					
6	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	24	23	3			221	4,42%
		48%	46%	6%				
7	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik	27	22		1		225	4,5%
		54%	44%		2%			
Rata-rata								4,46%

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kepemimpinan yaitu sebanyak 26 orang sangat setuju, 24 orang setuju. Total skor jawaban dari 50 responden adalah 226 dengan nilai rata-rata 4,52% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 28 orang menjawab setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 222 dengan nilai rata-rata 4,44% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 26 orang sangat setuju, 22 orang setuju, 2 orang kurang setuju. Total skor jawaban 50

responden adalah 224 dengan nilai rata-rata 4,48% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu 17 orang sangat setuju, 32 orang setuju, 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 216 dengan nilai rata-rata 4,32% maka pernyataan keempat termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 28 orang sangat setuju, 22 orang menjawab setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 228 dengan nilai rata-rata 4,56% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 23 orang menjawab setuju, 3 orang kurang setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 221 dengan nilai rata-rata 4,42% maka, pernyataan keenam termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 27 orang sangat setuju, 22 orang menjawab setuju, dan 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 225 dengan nilai rata-rata 4,5% maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria sangat baik

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Kebijakan pimpinan menumbuhkan motivasi kerja karyawan	25	25				225	4,5%
		50%	50%					

2	Karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan	26	23	1			225	4,5%
		52%	46%	2%				
3	Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi kerja	25	24	1			224	4,48%
		50%	48%	2%				
4	Insentif mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja	34	14	2			232	4,64%
		68%	28%	4%				
5	Arahan dan bimbingan pimpinan mendorong saya melakukan pekerjaan dengan baik	26	23	1			225	4,5%
		52%	46%	2%				
6	Kebersamaan dalam melaksanakan pekerjaan bersama pimpinan mendorong semangat kerja	30	18	2			228	4,56%
		60%	36%	4%				
7	Pengakuan dan penghargaan dari pimpinan menumbuhkan semangat kerja karyawan	32	16	2			230	4,6%
		16%	32%	4%				
Rata-rata								4,54%

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel motivasi kerja yaitu sebanyak 25 orang sangat setuju dan 25 orang menjawab setuju. Total skor jawaban dari 50 responden adalah 225 dengan nilai rata-rata 4,5% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 26 orang sangat setuju, 23 orang menjawab setuju, dan ada 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 225 dengan nilai rata-rata 4,5% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria penilaian yang sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 25 orang sangat setuju, 24 orang menjawab setuju, dan ada 1 orang menjawab kurang setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 224 dengan nilai rata-rata 4,48% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria penilaian yang sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 34 orang menjawab sangat setuju, 14 orang menjawab setuju, dan ada 2 orang kurang setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 232 dengan nilai rata-rata 4,64% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria penilaian yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Keputusan Pembelian (Y) mempunyai kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju, 23 orang setuju, dan ada 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 225 dengan nilai rata-rata 4,5% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria penilaian yang sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 30 orang menjawab sangat setuju, 18 orang setuju, dan ada 2 orang kurang setuju. Total

skor jawaban 50 responden adalah 228 dengan nilai rata-rata 4,56% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria penilaian yang sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 32 orang menjawab sangat setuju, 16 orang setuju, dan ada 2 orang kurang setuju. Total skor jawaban 50 responden adalah 230 dengan nilai rata-rata 4,6% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria penilaian yang sangat baik.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum metode regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapatkan telah benar dan dapat diterima serta menghindari kemungkinan adanya pelanggaran asumsi klasik yang merupakan asumsi dasar dalam metode analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut:

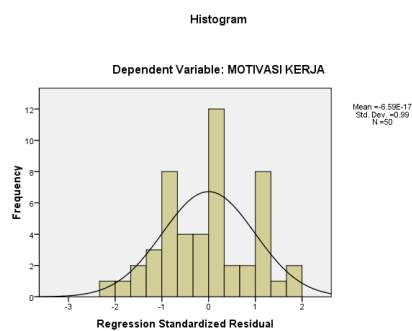
1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal *Probability Plot* yang

membandingkan kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan menggunakan *SPSS versi 16 for Windows versi* baru terlihat grafik distribusi normal sebagai berikut:

Gambar4
Histogram



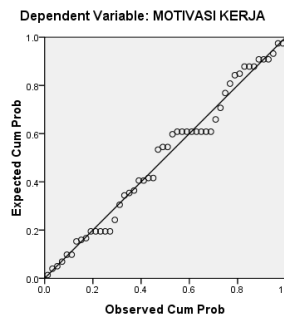
Grafik histogram di atas menunjukkan bahwa data penelitian menunjukkan bentuk normal karena mengikuti bentuk distribusi normal dimana pola distribusi yang normal tidak terjadi kemiringan, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data.

Sedangkan hasil dari grafik *Probability Plot (P-Plot)* dari program *SPSS fversi 16 for Windows* adalah sebagai berikut:

Gambar 5

Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik tersebut, terlihat titik titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

F. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS versi 16 for Windows* diperoleh hasil analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.691	2.571		3.381	.001
	KEPEMIMPINAN	.739	.082	.793	9.017	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pasca Bencana Alam di Matahari Department Store Palu Grand Mall.

Kepemimpinan (X) diperoleh nilai $T_{hitung} 9.017 > T_{tabel} 2,010$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.000 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya $0.000 < 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan (X) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom Beta. Besaran pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) yaitu 0,793 atau 79,3%.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8,691 + 0,793 X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 8,691, menyatakan apabila variabel bebas dalam penelitian ini diabaikan atau sama dengan nol, maka motivasi kerja (Y) akan bernilai tetap atau sebesar 8,691
- b. Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X) bernilai positif yaitu sebesar 0.793, yang berarti setiap penambahan satu satuan variabel kepemimpinan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0.793.

G. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan uji T. Uji T dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Matahari Departmen Store Palu Grand Mall.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 9 di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 9.017 >$ nilai $t_{tabel} 2,010$ serta tingkat signifikansinya lebih kecil dari nilai alpha (α) yaitu 0,05. Artinya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa variabel

Kepemimpinan (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Berdasarkan uji T tersebut, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall.” **diterima.**

H. Pembahasan

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 16 for Windows*, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $t_{hitung} 9.017 > t_{tabel} 2,010$ dan memiliki nilai signifikan (sig) $0,000$ pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) $0,05$. Artinya $0,000 < 0,05$. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan (X) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*. Besaran pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu $0,793$ atau jika dipersentasekan yaitu $79,3\%$. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (karyawan) memandang bahwa Kepemimpinan sudah mampu mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja karyawan.

Sesuai dengan hasil jawaban responden yang ada bahwa, 28 responden atau 56% yang sangat setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Hal ini diperkuat lagi dengan pernyataan lainnya sebanyak 27 responden atau 54% yang sangat setuju bahwa. Kepemimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja

yang baik. Hal ini dapat menjadi dorongan bagi para karyawan untuk dapat meningkatkan Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis dari jawaban responden tersebut, sudah seharusnya Kepemimpinan menjadi salah satu alasan karyawan untuk meningkatkan Motivasi Kerja, karena kepemimpinan mampu memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Jika kepemimpinan memberikan arahan dan dorongan kepada karyawannya dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Anum Reknowati Ningsih, yang menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun⁵⁴

Kepemimpinan juga adalah aktivitas pemegang kewenangan dalam pengambilan keputusan dan merupakan setir untuk menggerakkan bagi setiap sumber daya manusia dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan memiliki peran penting antar manusia yang mana menjadi peran selaku tokoh, peran selaku pimpinan dan peran selaku penghubung. Adapun peran kepemimpinan yaitu peran informative yang dilakukan sebagai peran selaku pemantau, peran selaku penyebar dan peran selaku *public* (hubungan masyarakat).

Kepemimpinan adalah mengatur seluruh umat manusia yang berdasarkan pandangan syariat Islam, dan seorang imam dalam kekuasaannya harus terkait dengan syariat Islam. Seorang imam juga mengatur dunia dengan aturan agama, bukan berdasarkan keinginan atau syahwat maupun kepentingan pribadi.

⁵⁴Anum Reknowati Ningsih, Skripsi, “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun*”, Program Studi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI MADIUM. Online <http://e-journal.unipma.ac.id>(diakses 19 April 2019).

Hasil penelitian dari Maghfiroh dan Hakim menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.⁵⁵Dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan oleh pemimpin sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan berjalan dengan baik, dapat dinilai sudah optimal dan kepemimpinan yang diterapkan sudah selaras dengan ajaran Islam atau kepemimpinan yang Islam.⁵⁶ Seorang pemimpin mempunyai karakter moral yang kuat, tegas dan berwibawa yang sesuai dengan syariah Islam, serta memberikan delegasi dan pengendalian pada karyawannya dengan bisa saling berkonsultasi dan partisipasi, sehingga bisa mengangkat moral karyawan serta memberikan arahan kepada para karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja Islami yang akan berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

Kepemimpinan dalam konsep Islam merupakan hal yang sangat final dan fundamental. Dalam kehidupan berjama'ah, pemimpin ibarat kepala dari seluruh anggota tubuhnya. Ia memiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola dan gerakan kecakapan dalam melakukan kepemimpinan selalu mengarahkan umatnya kepada tujuan yang ingin dicapai., yaitu kejayaan dan kesejahteraan umat dengan iringan ridho Allah. Pimpinan juga digambarkan sebagai seseorang yang mengorbankan dirinya demi keberlangsungan umat dalam mencapai ridhoh Allah.

Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pada syariat Islam, akan dapat memberikan dan menciptakan suatu motivasi kerja pada para karyawannya. Pada dasarnya motivasi kerja merupakan perasaan atau

⁵⁵Maghfirah Sitti, Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri). Skripsi 2012, Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo. (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).

⁵⁶Hakim Abdul, Kepemimpinan Islam, Skripsi, Semarang: Unissula Press 2007. (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019)

keinginan seseorang yang berbeda dan bekerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan material atau nafkah yang berdasarkan pada al-Qur`an dan Hadis.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. *An-Nissa* (4):58

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨ ﴾⁵⁷

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat-amanat kepada pemiliknya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.⁵⁸

Agama mengajarkan bahwa amanat atau kepercayaan adalah asas keimanan berdasarkan sabda Nabi saw, “Tidak ada iman bagi yang tidak memiliki amanah”. Selanjutnya, amanah yang merupakan lawan dari khianat adalah sendi utama interaksi. Amanah tersebut membutuhkan kepercayaan dan kepercayaan itu melahirkan ketenangan batin yang selanjutnya melahirkan keyakinan. Dan juga ayat tersebut berbicara mengenai perihal amanat yang untuk menyampaikannya kepada para pemiliknya. Dan janganlah kalian melalaikan amanat-amanat itu. Dan Allah memerintahkan kalian untuk memutuskan perkara diantara manusia dengan dasar keadilan dan objektif. Karena itu, ayat ini menceritakan tentang Allah memerintahkan kalian untuk menunaikan amanat dan menetapkan hukum dengan adil. Sesungguhnya Allah swt Maha mendengar dan Maha melihat ucapan-ucapan dan perbuatan kalian.⁵⁹

⁵⁷Kementrian Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, (Cet. Pertama, Bandung: SYGMA PUBLISHING, 2011),87

⁵⁸Ibid., 87

⁵⁹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur`an* (Cet 1-Ciputat : Penerbit Lentera Hati, 2000), 457

Ayat di atas ketika memerintahkan menunaikan amanat, ditekankannya bahwa amanat tersebut harus ditunaikan kepada pemiliknya, dan ketika memerintahkan menetapkan hukum dengan adil. Dinyatakan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia secara keseluruhan. Dengan demikian, baik amanat maupun keadilan harus ditunaikan dan ditegaskan tanpa membedakan agama, keturunan, atau ras ayat-ayat al-Qur`an yang menekankan hal ini sungguh banyak.⁶⁰

Dibicarakan perihal amanat yang untuk menyampaikan kepada para pemiliknya. Dan janganlah kalian melalaikan amanat-amanat itu. Dan Allah memerintahkan kalian untuk memutuskan perkara diantara manusia dengan dasar keadilan dan objektif. Karena itu, ayat ini menceritakan tentang Allah memerintahkan kalian untuk menunaikan amanat dan menetapkan hukum dengan adil. Sesungguhnya Allah swt Maha mendengar dan Maha melihat ucapan-ucapan dengan perbuatan kalian.

Adapun hadis mengenai kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ: إِذَا مَا الْإِمَامُ جَنَّةٌ يُقَاتَلُ مِنْ وَرَائِهِ وَيُنْتَقَى بِهِ فَإِنْ أَمَرَ بِتَقْوَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ وَ
عَدْلٍ كَانَ لَهُ بِذَلِكَ أَجْرٌ وَإِنْ يَأْمُرُ بَعَيْرِهِ كَانَ عَلَيْهِ مِنْهُ

Artinya:

Diriwayatkan dari Abi Hurairah radhiyallahu `anhu, dia telah berkata: Nabi shallallahu `alaihi wa sallam telah bersabda: “Sesungguhnya pemimpin itu merupakan pelindung. Kadang-kadang dia di bunuh oleh musuhnya dari belakang dan kadang-kadang dipatuhi oleh pengikutnya. Sekiranya dia menyuruh supaya bertakwa kepada Allah swt dan berlaku adil, maka akan mendapatkan pahala, akan tetapi sekiranya menyuruh selain dari yang demikian itu, pasti akan menerima akibatnya”⁶¹

⁶⁰Ibid., 458

⁶¹Imam Abu Zakariya Yahya bin Syaraf Al-Nawawi, *Shahih Muslim bi Syarh Al-Nawawi*, jus 12 (Cet.I; Egypt-Manshura, Dar al-Ghad al-Gadeed, 2008-1429), Terj.Al-Ahmad Mudjab Mahalli, Ahmad Rodli Hasbullah, *Hadis-Hadis Muttafaq `Alaih Bagian Munakahat dan Mu`amalat*, (Ed.1 Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2004), 260

Hadis di atas menjelaskan bahwa wajib berbaiat dan patuh kepada pimpinan yang sah dan lebih diangkat. Adapun setelah itu ada pimpinan tandingan maka tidak perlu ditaati, maksudnya jika pimpinan menyuruh bawahannya untuk melakukan hal-hal diluar dari apa yang seharusnya dikerjakan maka tidak perlu untuk ditaati.

Dalam Pramandika untuk memahami motivasi kerja dalam Islam, terlebih dahulu perlu mengetahui tentang fungsi serta kedudukan bekerja. Bekerja atau mencari nafkah dalam Islam merupakan suatu kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari.⁶²

Dengan demikian, berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah swt dan menghindari murka-Nya, maka seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Untuk melakukan pekerjaan harus lebih bertanggung jawab, loyalitas, memiliki prestasi kerja yang baik. Setiap upaya yang dilakukan termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia maupun di akhirat.

⁶²Pramandika Ananto, Motivasi Kerja Islami (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan), Jurnal Universitas Diponegoro. Online (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Matahari Department Store Palu Grand Mall. Adapun responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan yang bekerja di Matahari Department Store Palu. Penelitian ini menggunakan model regresi sederhana, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal itu dibuktikan dengan nilai sig lebih kecil dari pada nilai α yaitu $0,000 < 0,05$, dengan besaran pengaruh yaitu 0,793 atau 79,3%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan perlu melakukan pendekatan dan diskusi dengan bawahan dalam hal mengambil keputusan. Pimpinan juga perlu memberikan arahan dan dorongan, partisipasi, pengendalian dan tegas serta berwibawa terhadap agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi dasar penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Bagi pihak yang ingin meneliti lebih lanjut, dapat memakai metode penelitian yang berbeda untuk sebagai perbandingan dan dapat menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Peneliti menyadari bahwa masih banyak ke

kurangan dalam penelitian ini dikarenakan sumber yang membahas mengenai judul kepemimpinan. Selain itu dapat juga memperluas objek-objek melihat dalam penelitian ini terdapat 79,3% faktor yang mempengaruhi itu berarti ada variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 104.
- Aziz, Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Anum Reknowati Ningsih, Skripsi, “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun*”, Program Studi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI MADIUN. Online <http://e-journal.unipma.ac.id>(diakses 19 April 2019).
- Ahmad, Khaliq, An Empirical Assessment of Islamic Leadership Principles, *International Journal Commerce and Management*. Volume 21. No.3. 2011 (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).
- Ananto, Pramandhika, Motivasi Kerja Islami (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan), *Jurnal Universitas Dipenogoro*. Online (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).
- Ahamd, Khaliq, *Management From Islamic Perspective: Priciple and Practice*, Malaysia: Research Center International Islamic University Malaysia. Volume 20. 2007.194 Online (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).
- Badriyah, Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.1, Bandung: Pustaka Setia, 2015).
- Hakim Abdul, *Kepemimpinan Islam*, Skripsi, Semarang: Unissula Press 2007. (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).

Imam Abu Zakariya Yahya, Syaraf Al-Nawawi, *Shahih Muslim bi Syarh Al-Nawawi*, jus 12 (Cet.I; Egypt-Manshura, Dar al-Ghad al-Gadeed, 2008-1429), Terj.Al-Ahmad Mudjab Mahalli, Ahmad Rodli Hasbullah, *Hadis-Hadis Muttafaq `Alaih Bagian Munakahat dan Mu`amalat*, (Ed.1 Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2004).

Khoirul Fata, Ahmad “*Kepemimpinan Dalam Perspektif Pemikiran Politik Islam*”, Jurnal Review Politik, volume 02, Nomor 01, 2012. Online https://www.researchgate.net/publication/324865518_Kepemimpinan_dalam_perspektif_pemikiran_politik_Islam (diakses 22 januari 2019).

Kementrian Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, (Cet. Pertama, Bandung: SYGMA PUBLISHING, 2011).

Magfirah Sitti, *Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal* (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri). Skripsi 2012, Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo. (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).

Matahari Department Store. Online www.matahari.co.id (diakses pada hari, Rabu 23 Januari 2019).

Mangkunegara, Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (cet. Ketujuh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007).

- Poppy Yaniawati, Rully Indrawan dan, *Metode Penelitian* (Cet.I, Bandung : PT. Rafika Adiatma. 2014), 117.
- Prasastono, Ndaru, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang*”, Dosen Program Diploma Kepariwisata Universitas Stikubank Semarang. *Jurnal Dinamika Kepariwisata* vol. XI No. 2. 2012. Online <https://www.unisbank.ac.id> (diakses 19 April 2019).
- Pasolong, Harbani, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: ALFABETA, 2011).
- Pramandika Ananto, *Motivasi Kerja Islami (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*, *Jurnal Universitas Dipenogoro*. Online (diakses pada tanggal 23 Agustus 2019).
- Rivai, Vithzal, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Ed. 1-Cet. 2, Jakarta: Rajawali Pers, 2014).
- Rini Purnamasari Yanwar, Andri Hardiansyah dan, “*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*” (Program studi psikologi, fakultas psikologi dan pendidikan universitas Al Azhar). *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 3, No.2, 2015. Online <http://eprints.uai.ac.id>.(diakses 27 April 2019).
- Riniwati, Harsuko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: UB Press, 2016), 178

- Sulaiman, Abdullah bin Umar bin, *Al-Imamah al-`Uzhma inda Ahl as-Sunnah wa al-Jama`ah*, Ter. Abdullah Ad-Dumaiji, *Imamah `uzhma Konsep Kepemimpinan Islam*, (cet. 1, Jakarta Timur: Ummul Qura, 2016).
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Cet 1-Ciputat : Penerbit Lentera Hati, 2000).
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*, (Cet.7, Bandung : PT. Refika Aditma, 2014).
- Santoso, Eko Jalu, *Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2012).
- Sinambela, Lijan Polak, , *Metodologi Penelitian Kuantitatif ; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Cet. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), 130.
- Sakinah ,*Pengaruh Bauran Pemasaran Keputusan Membeli Kartu Prabayar Produk Telkomsel Pada Mahasiswa IAIN Palu*, Skripsi (Palu: IAIN 2014).
- Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta, UII Perss, 2005).
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: ALFABETA, 2011).
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002).
- Uswatun, Khasanah, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*, (Yogyakarta: Harapan utama, 2004).

Winda Julianti, dan Haryadi Sarjono, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 53.

Yusuf, Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif , Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Cet.1, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014).

Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu)