

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan
Taman Kabupaten Pemalang)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

MISKAH LUQYANA SYIFA
NIM. 1917201177

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miskah Luqyana Syifa
NIM : 1917201177
Jenjang : S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja
Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan UD Mekar Jani Desa
Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten
Pemalang)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 24 Mei 2023



Menyatakan,
Miskah Luqyana Syifa
NIM. 1917201177



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara, Kecamatan Taman,
Kabupaten Pemalang)**

Yang disusun oleh Saudara **Miskah Luqyana Syifa NIM 1917201177** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **14 Juni 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji


Dr. H. Chandra Warsito, S.E., S.TP., M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Sekretaris Sidang/Penguji


Ma'ruf Hidayat, M.H.
NIP. 19940604 201903 1 015

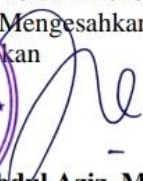
Pembimbing/Penguji


Rahmini Hadi, S.E., M.Si.
NIP. 19701224 200501 2 001

Purwokerto, 23 Juni 2023

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Miskah Luqyana Syifa NIM 1917201177 yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, 10 April 2023
Pembimbing,



Rahmini Hadi, S.E., M.Si.
NIP. 191701224 200501 2 001

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
PADA KARYAWAN UD MEKAR JANI DESA WANAREJAN UTARA
KECAMATAN TAMAN KABUPATEN PEMALANG)**

Miskah Luqyana Syifa
NIM. 1917201177

E-mail: syifa.miska06@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Sarung goyor merupakan salah satu dari beberapa industri yang berpotensi dilihat dari beberapa daerah yang sudah memproduksi kerajinan ini. Dalam hal produksi, tenaga kerja atau kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting guna meraih tujuan perusahaan. Menurut Kasmir ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mulai dari kemampuan karyawan itu sendiri, pengetahuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, rancangan kerja yang dimiliki, kepribadian yang dimiliki, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya yang ada pada organisasi tersebut, kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Variabel yang diambil peneliti adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada UD Mekar Jani Wanarejan Utara.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel, dimana sampel dalam hal ini adalah seluruh karyawan UD Mekar Jani yang berjumlah 35 orang. Analisis data menggunakan korelasi *Rank Spearman*, *Konkordansi Kendall's W* dan Regresi Ordinal. Hasil uji *rank spearman* menunjukkan jika gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji *kendall's w* menunjukkan korelasi yang kuat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi ordinal pada model *parameter estimates* menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION
AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON
EMPLOYEES OF UD MEKAR JANI WANAREJAN UTARA VILLAGE,
TAMAN DISTRICT, PEMALANG REGENCY)**

Miskah Luqyana Syifa
NIM. 1917201177

E-mail: syifa.miska06@gmail.com

*Islamic Economics Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

ABSTRACT

Goyor sarong is one of several industries that have the potential to be seen from several regions that have produced this craft. In terms of production, labor or employee performance is an important factor in achieving company goals. According to Kasmir, there are several factors that affect employee performance, starting from the employee's own abilities, the knowledge possessed by the employee himself, the work design that is owned, the personality possessed, work motivation, leadership, leadership style, the culture that exists in the organization, job satisfaction. provided by the company to employees, work environment, loyalty, commitment, and work discipline. The variables taken by the researcher are leadership style, work motivation and work ability. This study aims to determine the effect of leadership style, work motivation, and work ability on employee performance both partially and simultaneously at UD Mekar Jani Wanarejan Utara.

This study uses a quantitative method using the entire population as a sample, where the sample in this case is all UD Mekar Jani employees, totaling 35 people. Data analysis used Rank Spearman correlation, Kendall's W Concordance and Ordinal Regression.

The results of the Spearman rank test show that leadership style has no effect on employee performance, while work motivation and work ability have an effect on employee performance. The Kendall's w test shows a strong correlation and influences employee performance. The results of ordinal regression analysis on the parameter estimates model show that partially leadership style has no effect on employee performance while work motivation and work ability have an effect on employee performance, but simultaneously these three variables affect employee performance at UD Mekar Jani.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Ability and Employee Performance

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan garis dibawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan garis di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. *Ta' marbutah* di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	ḥikmah
جزية	Ditulis	jizyah

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاة لغير	ditulis	<i>zakat al-fitṛ</i>
-----------	---------	----------------------

4. Vokal pendek

◌َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	U

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ā
	تنس	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>furūḍ</i>

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَعْنِ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>
القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>

b. Bila diikuti huruf *syamsiyah* diikuti dengan menggunakan harus *syamsiyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf *l* (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوالفروض	Ditulis	<i>zawī al-furuḍ</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
MOTTO	xvii
KATA PENGANTAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat penelitian	11
D. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja karyawan	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
c. Tujuan Kinerja	15
d. Manfaat Kinerja	16
2. Gaya kepemimpinan.....	16
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
b. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan.....	17
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	18
3. Motivasi kerja.....	19

a.	Pengertian Motivasi Kerja	19
b.	Faktor Yang Mendorong Motivasi Kerja.....	21
c.	Tujuan Motivasi	21
e.	Teori Motivasi.....	22
4.	Kemampuan kerja.....	24
a.	Pengertian Kemampuan Kerja	24
b.	Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja	26
c.	Faktor Dari Kemampuan	26
B.	Landasan Teologis	27
C.	Kajian Pustaka.....	29
D.	Model Penelitian	35
E.	Hipotesis Penelitian.....	35
1.	Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan	36
2.	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.....	37
3.	Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan	38
4.	Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan.....	39
BAB III	METODE PENELITIAN	40
A.	Jenis Penelitian.....	40
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	40
1.	Tempat Penelitian.....	40
2.	Waktu Penelitian	40
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	41
1.	Populasi	41
2.	Sampel Penelitian	41
D.	Variabel dan Indikator Penelitian.....	41
E.	Pengumpulan Data Penelitian	43
1.	Teknik Pengumpulan Data	43
2.	Sumber Data	44
F.	Analisis Data Penelitian	45
1.	Uji Instrumen.....	45
a.	Uji validitas.....	45
b.	Uji reliabilitas	45
2.	Korelasi Rank Spearman	46

3. Koefisien Konkordansi Kendall W	47
4. Uji Regresi Ordinal	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Perusahaan	49
1. Sejarah Singkat UD Mekar Jani	49
2. Visi dan Misi UD Mekar Jani.....	50
3. Struktur Manajemen UD Mekar Jani	50
B. Gambaran Umum Responden	51
1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	52
3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lokasi Kerja	53
C. Hasil Analisis Data.....	53
1. Hasil Uji Validitas	53
2. Hasil Uji Reliabilitas	57
D. Hasil Uji Hipotesis	57
1. Hasil Korelasi Rank Spearman.....	57
2. Koefisien Konkordansi Kendall's W.....	61
E. Hasil Analisis Regresi Ordinal.....	62
1. Regresi Ordinal Parsial.....	63
2. Regresi Ordinal Simultan	73
BAB V PENUTUP.....	83
A. KESIMPULAN	83
B. SARAN	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persebaran Industri Kecil Tenun Goyor ATBM Provinsi Jawa Tengah 2016.....	2
Tabel 1.2 Persebaran Sentra Dan Industri Kecil Sarung Tenun ATBM di Kabupaten Pemalang.....	3
Tabel 1.3 Data Rata-Rata Hasil Produksi Sarung Goyor UD Mekar Jani Tahun 2022.....	5
Tabel 2.1 Kajian Pustaka.....	32
Tabel 3.1 Indikator Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja.....	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan).....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja).....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X3 (Kemampuan Kerja).....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Rank Spearman</i> Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Rank Spearman</i> Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Rank Spearman</i> Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Konkordansi Kendall's W.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Konkordansi Kendall's W.....	62
Tabel 4.14 Hasil SPSS <i>Warnings</i> Regresi Ordinal Parsial Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.15 Hasil SPSS <i>Case Processing Summary</i>	63
Tabel 4.16 Hasil SPSS <i>Model Fitting Information</i>	64
Tabel 4.17 Hasil SPSS <i>Goodness of Fit</i>	64

Tabel 4.18 Hasil SPSS <i>Pseudo R-Square</i>	65
Tabel 4.19 Hasil SPSS Parameter Estimates	65
Tabel 4.20 Hasil SPSS <i>Warnings</i> Regresi Ordinal Parsial Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.21 Hasil SPSS <i>Case Processing Summary</i>	66
Tabel 4.22 Hasil SPSS <i>Model Fitting Information</i>	67
Tabel 4.23 Hasil SPSS <i>Goodness of Fit</i>	67
Tabel 4.24 Hasil SPSS <i>Pseudo R-Square</i>	68
Tabel 4.25 Hasil SPSS Parameter Estimates	68
Tabel 4.26 Hasil SPSS <i>Warnings</i> Regresi Ordinal Parsial Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.27 Hasil SPSS <i>Case Processing Summary</i>	69
Tabel 4.28 Hasil SPSS <i>Model Fitting Information</i>	70
Tabel 4.29 Hasil SPSS <i>Goodness of Fit</i>	71
Tabel 4.30 Hasil SPSS <i>Pseudo R-Square</i>	71
Tabel 4.31 Hasil SPSS Parameter Estimates	72
Tabel 4.32 Hasil SPSS <i>Warnings</i> Regresi Ordinal Simultan.....	73
Tabel 4.33 Hasil SPSS <i>Case Processing Summary</i>	73
Tabel 4.34 Hasil SPSS <i>Model Fitting Information</i>	74
Tabel 4.35 Hasil SPSS <i>Goodness of Fit</i>	75
Tabel 4.36 Hasil SPSS <i>Pseudo R-Square</i>	75
Tabel 4.37 Hasil SPSS Parameter Estimates	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD Mekar Jani51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Pengujian

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Uji *Rank Spearman*

Lampiran 6 Hasil Uji Kendall's W

Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Ordinal



MOTTO

“Stop wanting to look perfect in others peoples eyes, just do what’s best for yourself”

Berhentilah ingin terlihat sempurna di mata orang lain. Karena orang yang menyukaimu tidak akan pernah peduli dengan seberapa sempurna dirimu, begitupun dengan orang tidak menyukaimu sesempurna apapun dirimu tetap akan terlihat buruk di mata mereka. Jadi fokuslah pada dirimu sendiri, teruslah berjalan tanpa mendengarkan kalimat-kalimat yang hanya ingin menjatuhkanmu, lakukan yang terbaik karena kebahagiaan yang kamu inginkan sudah menantimu.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur atas limpahan rahmat, ridho, serta karunia dari Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang) sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya doa, dukungan, bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun materil. Oleh karena itu dengan ketulusan hati dan penuh rasa syukur pada kesempatan ini penulis mempersembahkan skripsi ini dan mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag., selaku Wakil Rektor I UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Wakil Rektor II UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, M.Ag., selaku Wakil Rektor III UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Yoiz Sofwa Safrani SP, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
7. Dewi Laela Hilyatin, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

8. Hj. Rahmini Hadi, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengetahuan, ilmu, bimbingan, arahan, motivasi, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap dosen, staff, tata usaha, dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
10. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ahmad Kurdi dan Ibu Khodiroh yang selalu memberikan dukungan serta motivasi baik dari segi moril maupun materil sehingga penulis diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menempuh pendidikan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan kemuliaan.
11. Adik tersayang, Rafi Ahmad Syafiq yang selalu memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Keluarga besar pondok pesantren insan kamil, Abi Dr. M. Misbah, M.Ag. dan umi Dr. Elya Munfarida M.Ag. yang telah memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Owner UD Mekar Jani beserta staff yang sudah membantu melancarkan penulis dalam melakukan penelitian ini.
14. Sahabat-sahabat penulis, Nanik Fauziah, Faza Sarifatun Nisa, Reres Agustin dan Zukhrufah Ash Shodiqoh yang selalu ada dalam suka maupun duka. Terimakasih untuk dukungan, motivasi, dan rasa persaudaraan yang telah diberikan.
15. Teman-teman pondok yang selalu menemani dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah C Angkatan 2019 yang kebersamai selama dibangku perkuliahan.
17. Serta pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. *Dear myself, thank you for struggling to get this point, it's no easy because of that congratulations on your achievement.*

Semoga Allah SWT memberikan karunia dan nikmat-Nya kepada kita semua. Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan

masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik. Semoga dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Purwokerto, 07 Februari 2023
Penyusun

Miskah Luqyana Syifa
NIM. 1917201177



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia yang merupakan salah satu negara yang masih berkembang sangat membutuhkan sebuah pembangunan nasional. Secara makro adanya pembangunan dapat menjadi tolak ukur yaitu dengan tumbuhnya ekonomi pada suatu wilayah. Satu hal yang menjadi pembangkit perekonomian di Indonesia adalah sektor industri. Salah satu faktor yang membuat tumbuhnya ekonomi nasional adalah industri karena perannya untuk membuat nilai tambah, bertambahnya devisa negara serta adanya penyerapan SDM sebagai tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi yaitu proses perubahan suatu situasi perekonomian negara menjadi semakin baik pada periode tertentu. Industri adalah satu dari banyaknya sektor yang berperan penting dalam hal perhitungan PDB (Produk Domestik Bruto) serta memiliki kontribusi yang besar dalam menumbuhkan ekonomi negara (Kusumayanti, 2020).

Kegiatan ekonomi dimana prosesnya yaitu merubah bahan mentah menjadi bahan jadi ataupun setengah jadi, dari barang dengan nilai kurang menjadi barang yang memiliki nilai tinggi, dan kegunaanya yang lebih dekat dengan pemakai akhir (BPS, 2021). Industri terbagi menjadi empat macam yaitu industri besar, industri sedang, industri kecil dan industri rumah tangga. Industri kecil berperan penting dalam membantu pemerintah dengan menciptakan lapangan pekerjaan. Jenis industri kecil pada setiap daerah memiliki ciri khasnya masing-masing tergantung pada sumber daya yang ada pada daerah tersebut. Di daerah perdesaan kegiatan industri sangatlah membantu pendapatan daerah.

Tabel 1.1
Persebaran Industri Kecil Tenun Goyor ATBM Provinsi Jawa
Tengah Tahun 2016

No	Kabupaten/Kota	Unit Usaha
1.	Kabupaten Pemalang	22
2.	Kabupaten Tegal	12
3.	Kota Tegal	5
4.	Surakarta	1
5.	Magelang	1
Jumlah		41

Sumber: Data Badan Pusat Statistika Jawa Tengah

Berdasarkan tabel 1.1, maka dapat dilihat persebaran industri sarung goyor yang ada di provinsi Jawa Tengah pada tahun 2016. Industri sarung goyor sendiri merupakan industri yang cukup potensial dilihat dari beberapa daerah yang sudah mengembangkan produksi tersebut. Dan jika dilihat dari tabel 1.1 maka kabupaten Pemalang merupakan daerah dengan jumlah produksi sarung goyor terbanyak di Jawa Tengah dibandingkan dengan daerah lainnya.

Pada kesempatan ini penulis akan melakukan penelitian disalah satu usaha yang ada di daerah wanarejan utara, dimana usaha ini bergerak dibidang kerajinan sarung atau yang lebih dikenal dengan sebutan sarung goyor. Penulis berkesempatan melakukan penelitian di UD Mekar Jani yang sudah lama bergerak disektor industri khususnya dibidang kerajinan tenun. Salah satu dari beberapa industri yang berpotensi dan proses produksinya yang menggunakan ATBM atau Alat Tenun Bukan Mesin. Sarung goyor merupakan kerajinan yang proses produksinya masih menggunakan alat-alat tradisional atau lebih sering disebut dengan ATBM dimana kerajinan ini sudah menyebar luas di daerah khususnya di provinsi Jawa Tengah. Beberapa daerah yang sudah mulai memproduksi kerajinan ini yaitu kabupaten Tegal, kota Tegal, Magelang, Surakarta dan daerah lainnya. Salah satu industri yang menjadi ciri khas kabupaten Pemalang yang berbahan dasar benang kemudian sarung ini secara otomatis akan membuat penggunanya merasa adem begitupun sebaliknya. Di Pemalang

sendiri daerah yang khas menjadi sentra sarung goyor adalah Wanarejan Utara, terdapat beberapa pabrik yang bergerak dibidang industri ini. Namun dari beberapa pabrik tersebut salah satu yang memiliki ciri khas tersendiri yaitu UD Mekar Jani. Jika dibandingkan dengan pabrik lain maka jarang yang menamai pabriknya dengan nama yang khas mereka cenderung mengenal pabrik tersebut dengan nama pemiliknya atau dapat dikatakan bahwa pabrik sarung goyor yang sudah membranding produknya adalah UD Mekar Jani ini.

Kerajinan sarung goyor ini menjadi satu dari beberapa industri yang berpotensi dilihat dari beberapa daerah yang sudah memproduksi kerajinan ini. Jika dilihat dari data yang ada di tabel 1.1 kabupaten Pemalang adalah salah satu daerah terbesar yang memproduksi sarung goyor dibandingkan daerah lainnya. Dan dari beberapa produk yang dihasilkan di kabupaten Pemalang, kerajinan ini merupakan industri yang diunggulkan karena jumlahnya di tahun 2017 yang menembus angka 197 unit, jika dibandingkan dengan industri lainnya, maka ini menjadi yang terbesar di kabupaten Pemalang.

Tabel 1.2

Persebaran sentra dan industri kecil sarung tenun goyor ATBM di Kabupaten Pemalang Tahun 2014-2016

No	Sentra Sarung Tenun Goyor ATBM	Jumlah Industri		
		2014	2015	2016
1.	Wanarejan Utara	7	13	15
2.	Beji	2	2	2
3.	Jebed Utara	1	2	2
4.	Kaligelang	1	1	1
5.	Kabunan	2	2	2

Sumber: Data Diskoperindag Kabupaten Pemalang

Dilihat dari data yang ada pada BPS, ditahun 2014-2016 terdapat perkembangan yang pesat pada industri sarung goyor, dimana terdapat lima sentra sarung goyor yang menggunakan alat tenun bukan mesin di kabupaten Pemalang (BPS, 2016). Dan dari lima sentra tersebut, desa Wanarejan Utara merupakan daerah yang paling banyak memproduksi

sarung goyor dengan persentase sebesar 70%, hal ini menjadi bukti bahwa Wanarejan Utara mempunyai intensitas tinggi terhadap produksi tenun jika dibandingkan dengan sentra tenun lainnya. Dan Wanarejan Utara adalah desa dengan jumlah tenaga kerja paling banyak jika dibandingkan dengan sentra lainnya.

Suatu perusahaan tidak akan pernah lepas dari tenaga kerja dimana tenaga kerja menjadi satu dari beberapa hal yang penting untuk meraih tujuan perusahaan. Karena itulah sudah menjadi tugas dan peran perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM nya agar menjadi lebih baik. (Darmawan, 2018) Salah satu hal yang menjadi kunci suksesnya suatu perusahaan bukanlah dilihat dari kualitas teknologinya saja atau bahan baku yang dipakai dalam memproduksi barang, melainkan dari sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kompetensi pada bidang yang dijalaninya. Tenaga kerja adalah satu dari beberapa faktor yang penting untuk menentukan bagaimana produksi itu dimasa sekarang atau masa yang akan datang, terlebih pada industri ini yang masih menggunakan alat tradisional dan butuh keahlian khusus. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang bersedia bekerja secara efektif demi hasil akhir yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dan setiap tenaga kerja memiliki konsekuensi yang sama dari persyaratan kerja yang tentunya harus dipenuhi atau dilakukan atau yang bisa disebut dengan produktivitas karyawan. Syarat tersebut tentu harus dilakukan karena menjadi bentuk kesiapan karyawan dalam bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Semua kegiatan yang berhubungan dengan usaha mengembangkan bisnis yaitu wujud kinerja atau performa. Tenaga kerja atau karyawan tentu memiliki peranan yang penting dalam mensukseskan dan mengembangkan perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Ketika para karyawan atau tenaga kerja merasakan kenyamanan maka semakin baik pula performa yang ditunjukkan dengan begitu maka karyawan akan bertahan dalam perusahaan tersebut.

Penurunan kinerja karyawan sedang terjadi pada UD Mekar Jani, dimana karyawan tidak memiliki target dalam bekerja, keterlambatan dalam pengolahan bahan setengah jadi, waktu bekerja yang tidak teratur, menurunnya karyawan yang melakukan kerja lembur, dan kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan dalam hal ini berhasilnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Tabel 1.3
Data Rata-Rata Hasil Produksi Sarung Goyor UD Mekar Jani
Tahun 2021 - 2022

NO	Bulan	Produksi (Kodi) Tahun 2021	Produksi (Kodi) Tahun 2022
1.	Januari	50	46
2.	Februari	50	42
3.	Maret	52	43
4.	April	55	48
5.	Mei	55	42
6.	Juni	56	43
7.	Juli	57	36
8.	Agustus	57	35
9.	September	55	37
10.	Oktober	54	36
11.	November	50	35
12.	Desember	48	35

Sumber: data sekunder, 2021 -2022

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mulai dari kemampuan karyawan itu sendiri, pengetahuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, rancangan kerja yang dimiliki, kepribadian yang dimiliki, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya yang ada pada organisasi tersebut, kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut Siagian pada bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia (Akbar, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Dari pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat dilihat bahwa terdapat tiga faktor yang menonjol dan selalu disebutkan oleh para ahli di atas yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan atau kepemimpinan. Selain itu berdasarkan analisis lapangan yang dilakukan memperkuat peneliti untuk mengambil tiga variabel tersebut, dimana selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, kemampuan kerja juga merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam pembuatan sarung goyor ini. Karena itulah penulis menggunakan tiga variabel itu untuk dijadikan variabel independen dalam penelitian ini.

Mangkunegara (2009) mengatakan “ada dua hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja”. Selain dua hal tersebut ada satu hal yang dapat menunjang kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Dimana kepemimpinan itu memiliki kemampuan untuk mendorong, memberikan pengaruh dan memberikan arahan kepada seseorang dalam hal berpikir dan mengambil keputusan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Gaya kepemimpinan sendiri akan difokuskan pada bagaimana pemimpin memberikan contoh yang baik kepada karyawannya, bagaimana pemimpin memberi kejelasan dan ketegasan mengenai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dan aturan apa yang pemimpin keluarkan untuk memberi batasan atau manajemen karyawannya.

Dalam pelaksanaan produksinya pemimpin UD Mekar Jani sendiri tidak memberikan aturan kepada karyawannya mengenai jam keberangkatan atau kepulangan mereka dalam bekerja. Karena itu karyawan memiliki kebebasan untuk datang atau pulang di jam yang mereka kehendaki. Selain itu tidak adanya sanksi yang diberikan kepada karyawan jika dalam hal produksi mengalami keterlambatan. Hal tersebut tentunya menjadi salah satu hal yang menyebabkan tidak efisiennya produksi sarung goyor pada UD Mekar Jani ini.

Penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki hasil yang berbeda. Hasil penelitian yang berbeda tersebut bisa terjadi karena perbedaan sampel, waktu, lokasi dan populasi yang diteliti. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti dkk (2020) dimana gaya kepemimpinan atau kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler dkk (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2010) mengatakan bahwa motivasi yaitu sesuatu yang membuat munculnya keinginan dan kemauan dalam bekerja dikarenakan setiap halnya memiliki tujuan tersendiri yang ingin dicapai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana motivasi itu dapat berasal dari dalam maupun luar. Motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melakukan kegiatan untuk meraih apa yang diharapkan atau dicita-citakan. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan itu sendiri bisa karena beberapa faktor seperti finansial, kebutuhan hidup, adanya kewajiban, adanya sebuah tuntutan atau hal lainnya. Dan beberapa hal yang menjadi sumber motivasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti adanya kepuasan yang diberikan oleh perusahaan misalnya jaminan rasa aman, kebutuhan yang diberikan dimana hal tersebut berhubungan dengan fisik, reward yang diberikan kepada karyawan karena lembur, bonus kepada karyawan yang disiplin dan bekerja melebihi target, dan lain-lain.

Diperlukan adanya motivasi yang besar dalam diri karyawan, dan dalam hal ini perusahaan juga memiliki peran penting untuk membangkitkan motivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang terbaik. Karena semakin tinggi motivasi kerja pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sedangkan akhir-akhir ini muncul keluhan dari karyawan UD Mekar Jani sendiri perihal upah yang diterima. Kurangnya bonus atau upah lemburan

yang diberikan pada karyawan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya membuat karyawan merasa bahwa usaha atau kinerjanya tidak mendapatkan apresiasi oleh atasan. Hal tersebut terjadi karena bahan baku yang mahal dan langka sedangkan harga sarung goyor sendiri yang stabil membuat penghasilan karyawan dalam hal ini menjadi ikut terdampak.

Pada penelitian sebelumnya telah dibahas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhaedah dkk (2018) mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2019) dan Erisna (2019) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setelah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan yaitu kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan sendiri dapat berupa bakat dan minat yang ada pada diri karyawan, dengan adanya kemampuan yang dimiliki maka karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan akan mendapatkan hasil yang maksimal. Kemampuan juga dapat berupa keahlian yang masih perlu ditingkatkan. Kemampuan tersusun dari dua faktor yaitu faktor intelektual (kemampuan yang digunakan untuk menjalankan kegiatan mental) dan kemampuan fisik (kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan stamina, kecepatan, kekuatan dan keterampilan diri). Kemampuan kerja adalah hal yang mempengaruhi mutu dan kualitas hasil kerja yang dilakukan karyawan. Dimana keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Maychell (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Bagia (2021) memiliki kesamaan dimana hasil penelitian keduanya menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki

pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Proses produksi sarung goyor sendiri memerlukan banyak tenaga kerja atau karyawan yang ahli dalam bidangnya, karena prosesnya sendiri yang rumit dan dibutuhkan tenaga kerja yang tepat. Karena melalui proses yang lama jadi nantinya setiap tenaga kerja akan memproses bagian yang berbeda. Setiap tahapan pembuatannya diambil alih oleh tenaga kerja yang berbeda sampai pada akhirnya berada di tangan tenaga kerja yang terakhir yaitu bagian finishing. Karena itulah sangat diperlukan banyak tenaga kerja yang memiliki keinginan besar untuk bekerja, kompeten dan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena banyaknya barang yang diproduksi bergantung pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada adik dari pemilik UD Mekar Jani yaitu bapak Taufik Rochman (selaku manajemen operasional) mengatakan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir, hal tersebut dibuktikan dengan penurunan hasil produksi sarung goyor itu sendiri. Selain itu beliau mengeluhkan perihal terjadinya keterlambatan pengiriman bahan setengah jadi yang dilakukan oleh karyawan karena waktu bekerja yang terlalu fleksibel, dan adanya kesalahan yang dilakukan ketika proses produksi yang dilakukan oleh karyawan. Tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memperbaiki dan hal tersebut juga dapat menimbulkan kerugian, hal itulah yang menjadi permasalahan perusahaan akhir-akhir ini.

Menurut Sukirno dalam (Suprayetno, 2008) terdapat faktor-faktor produksi yang terbagi menjadi empat yaitu tenaga kerja, tanah, modal, dan keahlian keusahawan. Kegiatan produksi dan berkumpulnya faktor produksi semuanya terjadi di perusahaan. Untuk pengerjaan kerajinan sarung goyor sendiri tidak selamanya dilakukan di dalam pabrik atau perusahaan, ada beberapa karyawan atau tenaga kerja yang membawa pulang pekerjaannya untuk dikerjakan di rumah. Tidak ada aturan tertulis mengenai jam keberangkatan atau kepulangan karyawan yang bekerja di

dalam pabrik. Dengan kata lain pengrajin bebas mengerjakan tugasnya kapanpun, dengan catatan mereka menyerahkan hasil pekerjaannya dengan tepat waktu. Karena setiap pekerja memproses bahan setengah jadi yang nantinya sampai pada pengrajin paling akhir dan menghasilkan produk yang dikenal dengan sebutan sarung goyor.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pematang Jaya)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dari judul, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mekar Jani?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mekar Jani?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mekar Jani?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.
 - c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.

- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani. Apakah secara bersamaan keduanya berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangsih ilmu untuk para pembaca khususnya mahasiswa UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada umumnya dan mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Islam pada khususnya.

b. Manfaat praktis

a) Bagi penulis

Bagi penulis sendiri penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian ilmiah dari teori yang sudah pernah didapat selama menuntut ilmu di bangku perkuliahan untuk kemudian diimplementasikan di lapangan dan menambah wawasan bagi penulis.

b) Bagi masyarakat

Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan atau pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan untuk nantinya ditindak lanjuti ketika memasuki dunia kerja. Sehingga hal ini dapat memberi sedikit pandangan dan kesadaran kepada para pembaca khususnya untu karyawan atau pengrajin sarung goyor itu sendiri untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dirancang guna memberikan kemudahan kepada para pembaca untuk melihat bagian tertentu dengan lebih rinci dan detail. Sistematika pembahasan sendiri terbagi menjadi tiga bagian yaitu awal, isi dan akhir. Peneliti menggunakan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab dan dibagi menjadi beberapa sub bab.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan membahas mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai metode penelitian, dimana pada bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, pengumpulan data dan teknik analisis data yang akan digunakan oleh penulis pada penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil dari penelitian yang dilakukan dan penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, beserta hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan rangkaian akhir dari penulisan yang berisi kesimpulan yang diperoleh melalui hasil penelitian dan saran untuk pengembangan studi lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan kinerja yaitu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Kepi Kusumayanti, 2020). Sedangkan menurut Dahlan dalam Chair kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk meraih tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar moral serta etika yang ada (Chair, 2020). Menurut Siagian kinerja karyawan merupakan pendataan yang dilakukan terhadap pencapaian yang telah diraih selama melakukan pekerjaan yang diberikan dimasa mendatang dan tingkat pencapaian ketika menjalankan misi dan keahlian dalam mencapai tujuan perusahaan (Siagian M. , 2018).

Perwujudan atau penampilan karyawan ketika melakukan pekerjaan disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang secara kualitas dan standar telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Selain itu kinerja karyawan juga dapat dikatakan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam kinerja terdapat empat unsur yaitu hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan,

pencapaian tujuan dalam organisasi dan periode waktu tertentu. Sifat penekanan kinerja karyawan terbagi menjadi yaitu jangka panjang dan jangka pendek. Manajemen kinerja yaitu proses yang disusun untuk menghubungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi, dengan begitu dua tujuan tersebut bertemu. Kinerja dapat juga berupa tindakan seseorang dalam menyelesaikan tugas pada kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prabu Mangkunegara, yaitu (Mangkunegara, 2009):

- a) Faktor kemampuan, dimana faktor ini dibagi menjadi dua yaitu kemampuan reality (knowledge dan skill) dan kemampuan potensi (IQ).
- b) Faktor motivasi, dimana hal ini terbentuk melalui sikap karyawan dalam menghadapi situasi pada sebuah pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat dinilai secara objektif dengan tolak ukur tingkat kinerja. Melalui pengukuran tersebut maka karyawan dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja yang telah mereka lakukan.

Setelah pendapat yang dikemukakan oleh Prabu Mangkunegara mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sekarang ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu (Daryanto, 2017):

- a) Faktor individual dimana terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b) Faktor psikologis dimana terdiri dari persepsi, perilaku atau sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
- c) Faktor organisasi dimana terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job.

Ketika kinerja karyawan bagus maka hal tersebut juga akan membuat perkembangan bisnis perusahaan yang baik. Begitupun

sebaliknya, buruknya kinerja karyawan akan berdampak buruk juga bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, adanya penilaian kinerja ini menjadi hal atau faktor yang penting untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri. Dengan begitu perusahaan dapat menentukan apakah akan tetap mempertahankan karyawan tersebut atau tidak.

c. Tujuan Kinerja

Tujuan dari adanya penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai adalah sebagai berikut (Rivai, 2006):

- a) Meningkatkan semangat kerja.
- b) Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- c) Agar mengetahui tingkat kinerja karyawan.
- d) Mendorong rasa tanggung jawab karyawan.
- e) Pemberian imbalan yang setara dengan kinerja karyawan.
- f) Sebagai pembeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- g) Agar pengembangan SDM dapat dilakukan dan dapat dibedakan ke dalam penugasaan kembali.
- h) Sebagai sarana untuk mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk membenahi kinerjanya.
- i) Untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang ada agar kinerja menjadi lebih baik.
- j) Agar mendapatkan *feedback* dari karyawan untuk perbaikan desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana kerja kedepannya.
- k) Sebagai alat untuk menentukan putusnya hubungan pekerjaan, pemberian sanksi atau *reward*.
- l) Sebagai alat untuk mempererat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* dengan adanya diskusi mengenai perkembangan kerja mereka.

- m) Sebagai ruang untuk menyampaikan keluhan mengenai masalah dalam pekerjaan.

d. Manfaat Kinerja

Kontribusi hasil dari penilaian adalah *point* yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan suatu perusahaan. Jika dilihat secara terperinci, penilaian kinerja bagi suatu perusahaan merupakan:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b) Perbaikan kinerja.
- c) Suatu kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d) Pengambilan keputusan untuk menentukan penempatan promosi, mutasi, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Sebagai keperluan penelitian karyawan.
- f) Membantu mengidentifikasi dan menentukan kesalahan desain karyawan.

2. Gaya kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika berinteraksi dengan karyawan atau pegawainya (Diana, 2000). Kepemimpinan menurut Kartono merupakan orang pribadi yang memiliki kewenangan tertentu, sehingga memiliki kekuasaan untuk menggerakkan atau mengatur orang lain untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2008). Menurut Thoha kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan mempengaruhi seseorang untuk fokus dalam meraih tujuan perusahaan atau organisasi (Thoha, 2010). Kepemimpinan sendiri terdiri atas usaha dalam memberikan pengaruh agar dapat meraih tujuan organisasi, memberikan motivasi agar tujuan awal dapat tercapai, dan

memberikan pengaruh agar budaya dalam organisasi atau perusahaan membaik. Hal yang dapat menjadi penyebab berhasilnya pemimpin adalah jika orang yang dipimpin sadar untuk melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpinnya.

Gaya kepemimpinan adalah tata cara atau perilaku ketika seseorang sedang berusaha memengaruhi orang lain untuk kembali fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan, tanpa adanya pemimpin maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan semestinya. Diperlukan orang yang sanggup mengatur dan manajemen segala sesuatunya agar perusahaan pun menjadi kondusif.

Kemampuan seseorang ketika memberikan pengaruh, arahan, dorongan dan kemampuan untuk mengendalikan orang lain agar dapat melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin dan dengan kesadaran penuh berusaha untuk meraih tujuan perusahaan merupakan pengertian dari gaya kepemimpinan (Purwati, 2018).

b. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah hal yang penting karena sebagai cerminan dari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya agar tujuan yang diharapkan tercapai. Teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian yaitu (Wiarawan, 2013):

1) *Theory Ohio State University*

Teori ini berdasarkan pada dua dimensi:

a) *Dimensi consideration*

Dimensi perhatian kepada bawahan merupakan tinggi rendahnya pemimpin dalam bertindak dan berperilaku dengan cara memberikan dukungan dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya seperti

membantu dalam mendiskusikan suatu masalah, memberikan saran dan menampung keluhan karyawan.

b) *Dimensi initiating structure*

Perhatian terhadap tugas merupakan tinggi rendahnya seorang pemimpin dalam mendefinisikan dan menentukan peran bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator dari dimensi ini adalah memberikan kritik kepada karyawan yang malas dan kinerjanya yang rendah, memberikan tugas dengan rinci kepada bawahannya, mengingatkan standard dan prosedur kerja kepada karyawan serta menentukan target keluaran.

2) *Theory University Of Michigan*

a) Perilaku berorientasi pada ketugasan

Manajer yang bekerja dengan efektif akan memfokuskan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti halnya perencanaan, *schedule* pekerjaan, mengoordinasi aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan mempersiapkan segala sumber daya yang dapat digunakan sebagai bantuan teknis.

b) Perilaku berorientasi hubungan

Manager yang berfokus pada perilaku ini memfokuskan pada hubungan antar manusia. Mereka akan sopan dan dengan percaya diri mendukung dan berusaha memahami masalah yang sedang dihadapi oleh bawahannya.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut (Kartono, 2008):

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah pendekatan yang sistematis sebagai alternative dalam penyelesaian masalah dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan sudah tepat dilakukan.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan tindakan yang dapat mendorong individu dalam suatu organisasi mau menggunakan kemampuannya (keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktu untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

3) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin memiliki kewenangan untuk membuat bawahannya mengikuti apa yang menjadi keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan yang dimiliki dengan efektif dan di tempat yang semestinya agar kepentingan perusahaan tercapai.

4) Tanggung jawab

Menjadi seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab baik kepada bawahannya atau pada perusahaan. Dimana tanggung jawab ini memiliki arti menanggung segala sesuatu, memberikan jawaban dan menanggung resiko yang bisa saja muncul.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan dalam dirinya untuk melakukan sesuatu. Menurut Afandi motivasi merupakan timbulnya keinginan seseorang karena terinspirasi, mendapat semangat dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan hati yang ikhlas dan sungguh-sungguh sehingga

mendapatkan hasil yang berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi merupakan suatu hal yang membuat seseorang bertindak dengan cara tertentu yang didasarkan dari motif. Menurut Winardi dalam Fathoni mengatakan motivasi merupakan konteks organisasi dimana seorang manajer bertindak untuk mempengaruhi atau merangsang pihak lain yang dalam hal ini adalah karyawan untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan yang diinginkan (Fathoni, 2006).

Sedangkan motivasi menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan gairah bekerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terinterasi agar mencapai kepuasan (Hasibuan, 2006). Motivasi yaitu penggerak atau sebuah dorongan yang ada pada diri manusia dan dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku manusia (Siagian, 2017). Dari dua pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa motivasi merupakan energy yang berasal dari diri manusia yang kemudian mengarahkan, membangkitkan dan memberikan kekuatan untuk tetap bertahan pada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi adalah suatu tindakan yang bertujuan untuk mempengaruhi seseorang agar berperilaku secara teratur (Bangun, 2012).

Motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu mengenai hubungan antara *effort performance* dan menyukai macam-macam *outcome* dari level *performance* yang berbeda (Setiawan, 2015). Jika dilihat dari pendapat tokoh di atas mengenai motivasi kerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Memberikan dorongan dan semangat adalah salah satu bentuk motivasi yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dan akan memberikan hasil yang terbaik.

b. Faktor Yang Mendorong Motivasi Kerja

Ada dua teknik yang dapat dilakukan untuk memberikan motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara yaitu teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, karena ketika kebutuhan pegawai terpenuhi maka hal itu dapat mendasari perilaku kerja mereka, dan teknik yang kedua adalah teknik komunikasi persuasive dimana hal yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis (Suprayetno, 2008).

Menurut penelitian Federick Herzberg ada dua faktor yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yaitu faktor motivator (kepuasan pekerjaan yang ketika dalam pekerjaan maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat untuk menghasilkan kinerja karyawan) (Wijono, 2013). Sedangkan faktor yang kedua adalah faktor hygiene (hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana ketika karyawan bekerja kemudian tidak diperdulikan maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan).

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja adalah mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan karyawan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas karyawan, menjaga kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan membuat turunnya tingkat absensi karyawan.

Menurut Hasibuan, motivasi yang ada pada suatu organisasi memiliki maksud atau tujuan yang luas sebagai bentuk usaha pengembangan organisasi, yaitu (Hasibuan M. , 2010):

- a) Meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- b) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan membuat kinerja meningkat.

- c) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Meningkatkan presensi kehadiran karyawan.

e. Teori Motivasi

Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950. Pada mulanya terdapat tiga teori motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*) dan teori X dan Y (*theories X and Y*) (Bangun, 2012).

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini diperkenalkan oleh Abraham Maslow, teori ini merupakan teori yang paling populer jika dibandingkan dengan teori-teori motivasi yang ada. Teori ini menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang akan muncul karena adanya kepentingan individu. Kemudian Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan ini disebut juga kebutuhan tingkat pertama seperti makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan awal terpenuhi maka akan timbul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Hal ini adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dan dalam sebuah pekerjaan maka seorang tenaga kerja membutuhkan jaminan keselamatan seperti

asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pension.

c) **Kebutuhan Sosial**

Setiap manusia pasti hidup secara berkelompok. Kebutuhan sosial sendiri mencakup hal-hal seperti rasa kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam suatu kelompok dan pertemanan.

d) **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan ini berhubungan dengan faktor penghormatan diri seperti prestasi, harga diri dan pengakuan penghormatan yang berasal dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian. Pada tahap kebutuhan ini manusia sudah mulai menjaga *image* karena merasa harga dirinya sudah meningkat.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dimana terdapat dorongan untuk menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya.

2) **Teori Dua Faktor**

Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa pada umumnya seorang tenaga kerja akan memusatkan perhatiannya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka seperti keamanan. Setelah hal tersebut tercapai maka mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas dan tanggung jawab.

3) **Teori X dan Y**

Terdapat dua pandangan yang berbeda mengenai manusia, dimana terdapat dua sisi yaitu negative yang ditandai dengan X, dan satu sisi lagi yaitu positif yang ditandai dengan Y. Pada teori X terdapat empat pengandaian yang menjadi pegangan manager yaitu karyawan secara inheren tidak menyukai pekerjaan dan jika mungkin mereka cenderung akan menghindar, karena ketidaksukaannya dengan pekerjaan maka harus ada sebuah paksaan, pengawasan atau hukuman jika terjadi pelanggaran agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karyawan akan menghindar dari tanggung jawab dan mungkin akan mencari pengarah formal, karyawan akan meletakkan keamanan di atas faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaan dan hanya menunjukka sedikit ambisi.

Sedangkan teori Y mengandaikan jika kebutuhan order-tinggi mendominasi individu. Dari kedua teori ini maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pada pekerjaan yang menantang dan hubungan antar individu yang baik akan memberikan motivasi kerja seorang karyawan dengan maksimal.

4. Kemampuan kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Terbentuknya kemampuan seseorang itu berasal dari pengetahuan dan keterampilan yang baik. Menurut Gibson dalam Siahaan kemampuan adalah sifat yang sudah ada sejak lahir yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya (Siahaan). Sedangkan kemampuan kerja menurut Robbins pada Darmawan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai macam tugas (Darmawan, 2018). Dari

penjelasan tokoh di atas maka dapat diketahui bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas setiap individu untuk melaksanakan beberapa tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja menurut Winardi adalah sifat yang telah melekat dalam diri manusia atau dipelajari yang memungkinkan orang tersebut melakukan suatu pekerjaan (Winardi, 2002).

Mutu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan kerja. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada berhasilnya pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. Karena itulah kemampuan kerja menjadi faktor penting bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Dikutip dari Darmawan kemampuan seorang individu menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi, pada hakekatnya terdiri dari dua faktor, yaitu (Darmawan, 2018):

- 1) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental.
- 2) Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan sempurna.

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat untuk mengukur kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan kerja, merupakan kondisi ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.
- 2) Pendidikan, yaitu kegiatan yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan seseorang dan meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan.

- 3) Masa kerja, yaitu waktu yang ditempuh oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya pada sebuah perusahaan.

b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Menurut Soeroto terdapat tiga komponen yang dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan yaitu (Soeroto, 2008):

- 1) Upaya pengembangan dan pertumbuhan jasmani dan rohani serta usaha dalam menjaga kesehatan. Jika pertumbuhan fisik dan psikis seseorang kuat maka dapat berpotensi dan berpeluang untuk menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan kerjanya dengan baik.
- 2) Upaya menjaga ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai masalah dan tekanan pada suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal, jadi bukan hanya sebatas kemampuan ratio dan fisik dalam menyelesaikan masalah dalam jangka pendek.
- 3) Upaya agar seseorang yang telah memiliki kemampuan kerja kemudian melakukan pekerjaan dengan baik agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dapat bermanfaat untuk kesejahteraan masyarakat.

Dengan adanya peningkatan kemampuan kerja maka diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal dengan kemampuan yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi.

c. Faktor Dari Kemampuan

Menurut Robbins kemampuan kerja terdiri dari dua faktor, yaitu (SP, 2008):

- 1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan berbagai macam aktivitas mental, berpikir dan pemecahan masalah.

2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan dalam mengerjakan serangkaian tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

B. Landasan Teologis

Kinerja merupakan keseluruhan hasil yang ada pada suatu pekerjaan selama periode tertentu. Fungsi yang berhubungan dengan pekerjaan akan dikerjakan atau tidak itu tergantung pada karakteristik kinerja individu. Kinerja dalam islam adalah suatu cara dari masing-masing individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja sendiri adalah bagian dari bentuk nilai, kepercayaan, kemampuan dan pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dala keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam pekerjaan seorang karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik dan ikhlas, agar balasan yang didapatkan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Karyawan harus melakukan pekerjaan dengan tepat, terarah dan cepat. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya agar jalannya suatu perusahaan dapat terarah dengan baik dan jelas. Seorang pemimpin yang baik adalah dia yang bisa mengambil keputusan

dengan adil dan berdasarkan pada teori manajemen dan berlandaskan pada Al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT akan selalu memberikan balasan kepada umatnya sesuai dengan apa yang telah dia kerjakan atau perbuat. Maka dapat disimpulkan, seorang pemimpin yang baik akan memberikan evaluasi dari hasil kerja yang dilakukan karyawannya, sehingga kinerja karyawannya menjadi lebih baik kedepannya. Selain itu, memberikan *reward* kepada karyawan atas pencapaian kerja yang baik juga menjadi salah satu hal yang nantinya dapat memberikan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Reward atau hadiah yang diberikan pemimpin kepada karyawannya bisa dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja atau mencari nafkah, karena Allah SWT akan memberikan bantuan kepada hamba-Nya yang bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan didorong motivasi yang tinggi yaitu untuk memenuhi kebutuhan dan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Zalzalah ayat 7

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: *Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberah zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah akan memberikan balasan kepada mereka yang mengerjakan kebaikan. Memotivasi diri untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup dan sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah adalah suatu perbuatan baik. Dan sesuai

dengan ayat di atas, maka Allah akan memberikan balasan yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan.

Selain memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja, seorang karyawan juga dituntut untuk bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki. Seorang karyawan harus mampu melakukan pekerjaannya dengan baik agar hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Bayyinah ayat 7

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: *Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia yang beriman dan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga memberikan hasil yang dapat bermanfaat maka dia dikatakan manusia yang paling baik. Dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka hasil yang dicapai akan sesuai dengan yang diharapkan. Karena itu pengetahuan dan kemampuan menjadi sangat penting ketika melakukan suatu pekerjaan.

C. Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggunakan beberapa referensi dari beberapa buku, skripsi, dan jurnal sebagai bahan acuan penulisan skripsi ini. Peneliti melakukan hal ini dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengumpulkan informasi terkait penelitian yang sedang dilakukan. Dengan demikian, peneliti mencari beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan yang disajikan dalam bentuk tabel, diantaranya sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni dan H. M. Yusuf Saleh (2018) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dimana kemampuan kerja berpengaruh secara langsung dalam peningkatan kinerja karyawan, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo Wulandari (2019) dalam jurnalnya yang berjudul motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nuria Erisna dalam skripsinya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Arista Rajabasa Bandar Lampung (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing (2020) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh N. M. D. D. Pratiwi dan I W. Bagia dalam jurnalnya yang berjudul motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai pada PDAM Tirta Amertha Jati

Kabupaten Jember dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari dan Lukmanul Hakim dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan keempat variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal dan Lucky Dotulong dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Kajian Pustaka

No	Nama, Institusi dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Pembahasan	Perbedaan
1.	Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh (Program Pasca Sarjana Magister Manajemen: Jurnal Ilmu Administrasi), 2018	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada uji instrument data, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah dkk menggunakan <i>outer model</i> dan <i>inner model</i> , sedangkan pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.
2.	Susilo Wulandari (Prodi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Jakarta: Jurnal Lentera Bisnis), 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang	Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya ada pada teknik sampling, dimana pada penelitian Susilo Wulandari menggunakan teknik <i>probability sampling</i> , sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik <i>nonprobability sampling</i> dan metode yang digunakan adalah <i>sampling jenuh</i> .
3.	Nuria Erisna (Universitas Bandar Lampung), 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Arista Rajabasa Bandar Lampung	Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif	Perbedaannya ada pada metode analisis data. Pada analisis data Nurian Erisna menggunakan analisis data kuantitatif, analisis data kualitatif dan

			dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik induktif..
4.	Maychel B.A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado: Jurnal EMBA), 2020	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya ada pada alat analisis data. Pada penelitian Maychel menggunakan uji regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan uji regresi ordinal.
5.	N.M.D.D. Pratiwi, I W. Bagia (Prodi Manajemen, Universitas Ganesha Singaraja: Jurnal Manajemen dan Bisnis),2021	Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaannya ada pada metode analisis data. Pada penelitian Pratiwi metode analisis dan uji data menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) sedangkan pada penelitian ini analisis data menggunakan uji regresi ordinal.

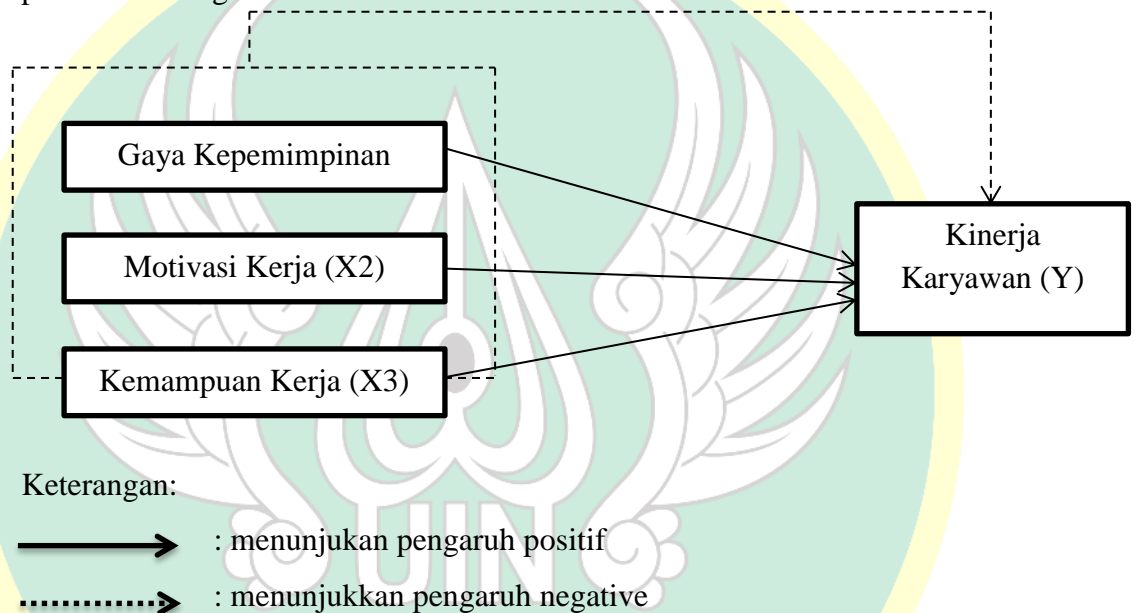
6.	Kepi Kusumayanti dkk. Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan. Jurnal: Bening, 2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Batam	Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan keempat variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaannya ada pada alat analisis data. Pada penelitian milik Kepi menggunakan regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan regresi ordinal.
7.	Goverd Adler Clinton Rompas dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal: EMBA, 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Perbedaannya ada pada teknik pengumpulan data dan analisis data. Penelitian yang dilakukan Goverd teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan dokumentasi saja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, dokumentasi dan wawancara. Pada penelitian yang dilakuakn Goverd menggunakan regresi berganda sedangkan penelitian ini

				menggunakan regresi ordinal.
--	--	--	--	------------------------------

Sumber: Penelitian Terdahulu

D. Model Penelitian

Untuk mempermudah dalam hal memahami penelitian, maka ditarik sebuah kerangka pemikiran tentang hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) yang digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Kerangka di atas menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kemampuan Kerja (X3) dan terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). ketiga variabel independen ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun negative.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang masih bisa mengalami perubahan atau bersifat sementara terhadap rumusan masalah dari penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dijadikan pertanyaan. Pengujian hipotesis nantinya akan dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuantitatif.

Hipotesis akan ditolak ketika fakta yang ada menyangkal dan hipotesis akan diterima jika faktanya membenarkan. Dan kesimpulan sementara penelitian ini yaitu:

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dilakukan guna mempengaruhi setiap individu agar mencapai tujuan tanpa suatu paksaan. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberlangsungan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusianya baik itu karyawan dalam melakukan tugasnya atau pemimpinnya. Seorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab untuk merangsang karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting dan perlu diperhatikan. Dimana ketika pemimpin mampu mempengaruhi karyawan atau anggotanya agar tujuan atau target perusahaan tercapai.

Kepemimpinan menurut Kartono adalah seseorang yang memiliki hak superioritas sehingga memiliki kewenangan dan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan (Kartono, 2008). Gaya kepemimpinan itu sendiri dapat dilihat dalam hubungan kerjasama dengan orang lain atau dalam hal ini adalah bawahan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh bagi seorang karyawan karena ketika suatu perusahaan dipimpin oleh seorang yang bertanggung jawab, baik, jujur, dan ramah maka karyawan akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Dan ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja maka secara otomatis kinerja karyawan akan semakin membaik. Begitupun sebaliknya ketika seorang pemimpin tidak berlaku adil dan tidak memperdulikan karyawannya maka karyawan tidak akan merasakan

kenyamanan dalam bekerja dan hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun.

Menurut Thoha dengan menggunakan kepemimpinan maka seorang pemimpin akan mampu mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi dengan memberikan arahan kepada karyawan mengenai tugas, tujuan, kepuasan kerja dan bagaimana melaksanakan tugas dengan efektif (Thoha, 2010). Kemampuan karyawan dalam meraih tujuan merupakan sebuah cerminan dari kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti dkk (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka perumusan hipotesis pertama (H1) adalah sebagai berikut:

H1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Motivasi menurut Afandi adalah suatu keinginan atau harapan yang berasal dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, adanya semangat yang diperoleh dan dorongan untuk mengerjakan aktifitas dengan hasbi yang ikhlas, sungguh-sungguh dan gembira sehingga mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu besar maka kinerja yang dihasilkan akan baik dan berkualitas. Atau dengan arti lain setiap adanya peningkatan motivasi dalam diri seseorang maka akan meningkatkan kinerjanya. Maka untuk mengembangkan kinerja karyawan dapat diawali dengan meningkatkan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memiliki peran yang penting dalam kegiatan produksi pada suatu perusahaan. Jika motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan tinggi maka aktivitas perusahaan akan lancar dan tujuan yang diharapkan akan perlahan tercapai.

Untuk meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan maka perlu adanya campur tangan manajemen perusahaan. Dimana sudah menjadi tugas manajemen untuk terus membangkitkan motivasi kerja karyawannya agar semangat dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, seorang karyawan cenderung memberikan kinerjanya secara lebih jika dirinya puas dengan apa yang diperoleh dari apa yang diharapkan. Dan sebaliknya, karyawan yang kinerjanya rendah karena pandangan mereka mengenai pekerjaan yang terlihat membosankan dan monoton. Karena itu karyawan bekerja karena suatu keterpaksaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2021) maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha. Berdasarkan penelitian terdahulu maka perumusan hipotesis kedua (H2) adalah sebagai berikut:

H2 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan

Kemampuan kerja menurut Winardi adalah sifat yang ada pada diri manusia atau sifat yang dipelajari dan memungkinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Winardi, 2002). Kemampuan kerja adalah hal yang krusial dalam sebuah perusahaan. Kemampuan kerja perlu diperhatikan karena awal berlangsungnya suatu organisasi atau perusahaan berawal dari hal tersebut, karen untuk meraih sebuah tujuan organisasi atau perusahaan maka diperlukan kemampuan karyawan. Jika kemampuan kerja seorang karyawan rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula dan sebaliknya jika kemampuan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula.

Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Maychel dkk (2020) diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo di cabang utama. Berdasarkan

penelitian terdahulu maka perumusan hipotesis ketiga (H3) adalah sebagai berikut:

H3 = Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan

Jika dilihat secara parsial masing-masing variabel memiliki hubungan, hal tersebut dapat dilihat dari penjelasan sebelumnya dimana ke tiga variabel yang dibahas dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

H4 = Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang data atau informasinya dianalisis secara statistik mulai dari pengumpulan data, validasi dan lain sebagainya (Sugiyono, 2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pembagian angket atau kuesioner dan dokumentasi. Adapun pengumpulan informasinya yaitu dengan mengambil sampel dari satu populasi kemudian membagikan kuesioner untuk mengumpulkan data.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat yang dikunjungi oleh peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai data yang dibutuhkan. Untuk tempat penelitiannya sendiri berada di desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pematang atau tepatnya berada di UD Mekar Jani.

2. Waktu Penelitian

Peneliti perlu menentukan batasan waktu untuk penelitian agar waktu yang digunakan dapat dimanfaatkan sebaik, seefektif dan seefisien mungkin. Peneliti sudah sepantasnya selalu berpegang pada tujuan masalah dan jadwal yang sudah direncanakan sebelumnya (Moleong, 2017). Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan dimulai sejak penelitian ini disetujui yaitu dari bulan Oktober sampai Desember 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Sugiono merupakan generalisasi yang tersusun atas objek dan sub objek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang akan diterapkan oleh peneliti untuk dipahami, dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi terdiri dari kumpulan elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang mempunyai karakteristik yang serupa dan menjadi pusat penelitian. Objek populasi pada penelitian ini yaitu karyawan UD Mekar Jani yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel dalam hal ini adalah populasi yang nantinya diharapkan dapat mewakili populasi dari penelitian. Sampel dalam hal ini adalah populasi yang nantinya diharapkan dapat mewakili populasi dari penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* (yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi yang dijadikan sampel) dengan metode *sampling jenuh* (sensus). Metode sampel jenuh ini digunakan ketika semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan UD Mekar Jani yang berjumlah 35 orang.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel merupakan sesuatu dalam segala bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diperoleh informasi mengenai hal tersebut untuk ditarik sebuah kesimpulan. Variabel merupakan atribut atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Ada beberapa variabel yang ada pada penelitian ini, yaitu:

1. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat atau yang dikenal dengan variabel dependen yaitu variabel yang muncul karena akibat dari adanya variabel bebas atau bisa dikatakan variabel yang dipengaruhi. Pada penelitian ini yang masuk pada variabel terikat adalah kinerja karyawan.

2. Variabel bebas (X)

Variabel bebas atau nama lainnya yaitu variabel independen, merupakan variabel yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau penyebab munculnya variabel dependen. Variabel bebas ini menjadi variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3).

Berikut adalah indikator penelitian

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	a. Kemampuan memotivasi b. Kemampuan dalam mengambil keputusan c. Kemampuan dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan d. Tanggung jawab	(Kartono, 2008)
2.	Motivasi Kerja (X_2)	a. Kebutuhan hidup b. Kebutuhan masa depan c. Kebutuhan harga diri d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja	(Afandi, 2018)
3.	Kemampuan Kerja (X_3)	a. Keterampilan (<i>skill</i>) b. Pengatahuan (<i>42ronbach42</i>) c. Pengalaman kerja (<i>work experience</i>)	(Winardi, Manajemen Perubahan (Management Of Change), 2006)

4.	Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	(Siagian T. F., 2018)
----	----------------------	---	-----------------------

E. Pengumpulan Data Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kepada para responden. Kuesioner di desain dalam bentuk skala likert dengan beberapa pertanyaan atau pernyataan mengenai objek yang menjadi bahan penelitian. Skala likert sering digunakan untuk mengukur beberapa hal seperti sikap, pendapat dan persepsi responden pada suatu objek. Kuesioner yang menggunakan model skala likert ini menyediakan lima alternative jawaban yaitu:

- a) Sangat setuju dengan poin 5
- b) Setuju dengan poin 4
- c) Ragu-ragu dengan poin 3
- d) Tidak setuju dengan poin 2
- e) Sangat tidak setuju dengan poin 1

b. Dokumentasi

Dokumen menurut Sugiyono adalah catatan peristiwa lampau atau peristiwa yang sudah terjadi dan sudah berlalu. Dokumen itu sendiri bisa berbentuk gambar, tulisan, atau karya onumental dari seseorang (Sugiyono, 2017). Pada teknik dokumentasi ini peneliti mencari data dalam bentuk dokumen atau arsip yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yang ingin melakukan studi pendahuluan yang bertujuan untuk menemukan permasalahan dan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden (Sugiyono, 2017). Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua pihak untuk mencapai tujuan tertentu, dimana ada pihak yang mengajukan pertanyaan dan ada pihak yang menjawab pertanyaan tersebut. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan dan pemilik dari UD Mekar Jani itu sendiri.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh berasal dari data primer dan sekunder yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui penyelidikan langsung di lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang ada. Data primer ini sendiri diperoleh dari penyebaran kuisioner yang nantinya akan diisi oleh karyawan UD Mekar Jani dan wawancara.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen yang sebelumnya telah dikumpulkan atau sumber yang tidak langsung memberikan data yang diperlukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Data sekunder yang ada pada penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal ataupun artikel dari internet.

F. Analisis Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Validitas berasal dari *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan alat ukur ketika melakukan fungsinya. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Ketika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu menguraikan hal yang akan diukur maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Suatu tes dapat dikatakan valid jika hasil ukurnya tepat dan akurat sesuai dengan maksud yang diinginkan. Begitupun sebaliknya, suatu tes dikatakan tidak valid jika tes tersebut tidak relevan dengan tujuan dilakukannya pengukuran. Uji validitas memiliki kriteria penilaian yaitu:

- Apabila r hitung lebih dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka data tersebut valid, dan
- Apabila r hitung kurang dari r tabel (r hitung $<$ r tabel), maka data tersebut tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan alat ukur ketika mengukur suatu gejala. Dengan uji reliabilitas ini maka dapat diketahui seberapa jauh hasil pengukuran itu konsisten ketika pengukurannya dilakukan secara berulang. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika hasilnya tetap konsisten walaupun pengukuran dilakukan berulang. Dan dapat dikatakan tidak reliabel jika hasilnya tidak sama ketika pengukurannya dilakukan secara berulang. Nilai Cronbach alfa $>$ 0,70 adalah indikator bahwa suatu variabel dikatakan reliabel.

2. Korelasi Rank Spearman

Korelasi rank spearman digunakan untuk melakukan uji hipotesis asosiatif antarvariabel apabila data yang digunakan merupakan skala ordinal. Apabila data yang ada berskala interval atau rasio tidak normal atau ukuran sampel yang kecil (≤ 30) maka data tersebut ditransformasikan ke dalam skala ordinal agar dapat dianalisis dengan uji rank spearman (Suliyanto, 2014). Untuk menghitung koefisien korelasi rank spearman dapat menggunakan rumus berikut:

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

ρ_{xy} = Koefisien korelasi Rank Spearman

6 = Konstanta

$\sum d^2$ = Kuadrat selisih antar ranking dua variabel

N = Jumlah pengamatan

Pengujian dengan menggunakan korelasi *rank spearman* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *sig. (2-tailed)* dengan α (0,05). Jika nilai *sig. (2-tailed)* $\geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan sebaliknya. Pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut (Isna, 2013):

0,00 – 0,199 : hubungan sangat rendah

0,20 – 0,399 : hubungan rendah

0,40 – 0,599 : hubungan sedang

0,60 – 0,799 : hubungan kuat

0,80 – 1,00 : hubungan sangat kuat

3. Koefisien Konkordansi Kendall W

Koefisien konkordansi Kendall W digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan pada n sampel yang berhubungan pada satu populasi (Suliyanto, 2014). Kendall W bertujuan untuk menguji apakah ada kesesuaian antar sampel saat menilai suatu objek jika data yang digunakan berskala ordinal.

Untuk melakukan uji Kendall W ini dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{2}k^2(N^2 - N)}$$

$$S = \sum \left(R_j - \frac{\sum R_j}{N} \right)^2$$

Keterangan:

W = Koefisien Konkordansi Kendall W

K = Banyaknya variabel

N = Banyaknya sampel

R_j = Jumlah ranking yang diberikan

S = Jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j

4. Uji Regresi Ordinal

Regresi ordinal adalah analisis yang digunakan jika data terdiri dari variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Analisis regresi ordinal digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dimana variabel respon lebih dari satu variabel predictor dan variabel respon lebih dari dua kategori dengan skala pengukuran yang bersifat tingkatan (Thomas Pentury, 2016).

Tujuan dari analisis regresi ordinal adalah untuk mendapatkan model yang baik dan lebih sederhana dengan gambaran pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel independen pada regresi ordinal ini dapat berupa faktor (variabel kategori) atau

dapat juga berupa kovariat (variabel kontinyu) atau variabel bebas yang pengaruhnya terhadap variabel terikat harus tetap dikontrol.

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing koefisien regresi maka dapat dilihat pada bagian *parameter estimates*, jika nilai yang ada pada kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0.05) maka data tersebut dapat dikatakan signifikan (Isna, 2013).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat UD Mekar Jani

Mekar Jani merupakan usaha yang bergerak dibidang industri sarung tenun yang berdiri pada tahun 2007 oleh bapak Nurjamil. Bapak Nurjamil sendiri dulunya hanya karyawan tenun biasa yang kemudian memberanikan diri untuk bergerak diusaha sarung ini dengan modal yang terbatas dan dengan jumlah mesin tenun yang pada saat itu jumlahnya kurang dari 10 mesin. Alasan mengapa bapak Nurjamil memilih untuk beregerak diusaha sarung ini adalah karena industri sarung tenun yang sudah menjadi industri warisan sehingga mayoritas masyarakat sekitar yang memiliki kemampuan dibidang tersebut dan menjadikan usaha ini sebagai mata pencaharian.

Pemilihan nama Mekar Jani memiliki arti tersendiri, Mekar yang berarti berkembang atau meluas dengan harapan usaha ini dapat berkembang dan membuahkan hasil yang melebihi target perusahaan. Sedangkan Jani sendiri diambil dari nama keluarga dengan harapan usaha ini akan berjalan dengan semestinya berkat doa dari keluarga. Jadi pemilihan nama Mekar Jani adalah sebuah doa dan harapan dari pemilik usaha agar usahanya akan terus berkembang karena kerja keras dan doa keluarga untuk mengharumkan nama keluarga dan membantu masyarakat sekitar dalam mencari sumber pendapatan.

Dalam hal produksi Mekar Jani masih menggunakan alat yang dikenal dengan sebutan ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin) yang serba manual, sehingga melewati proses yang panjang, perlu ketelitian dan kesabaran yang tinggi serta memerlukan kerja tim yang baik. Dan untuk bisa bertahan ditengah maraknya usaha sarung tenun yang ada Mekar Jani melakukan inovasi, pengembangan SDM dan selalu menjaga kualitas produk agar dapat bersaing di pasaran.

2. Visi dan Misi UD Mekar Jani

a. Visi

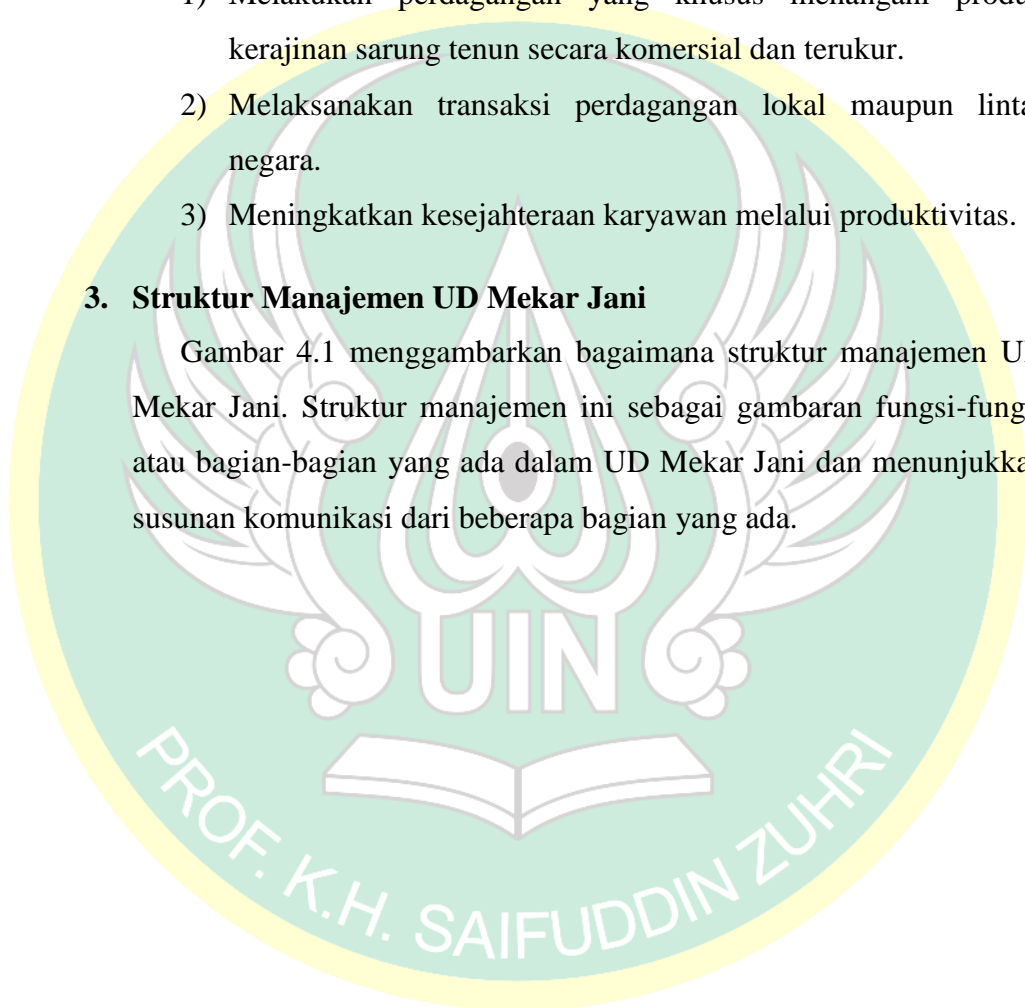
Menjadi perusahaan kerajinan sarung tenun terpercaya dan terkemuka serta mempunyai akses dan jaringan pemasaran di dalam dan luar negeri.

b. Misi

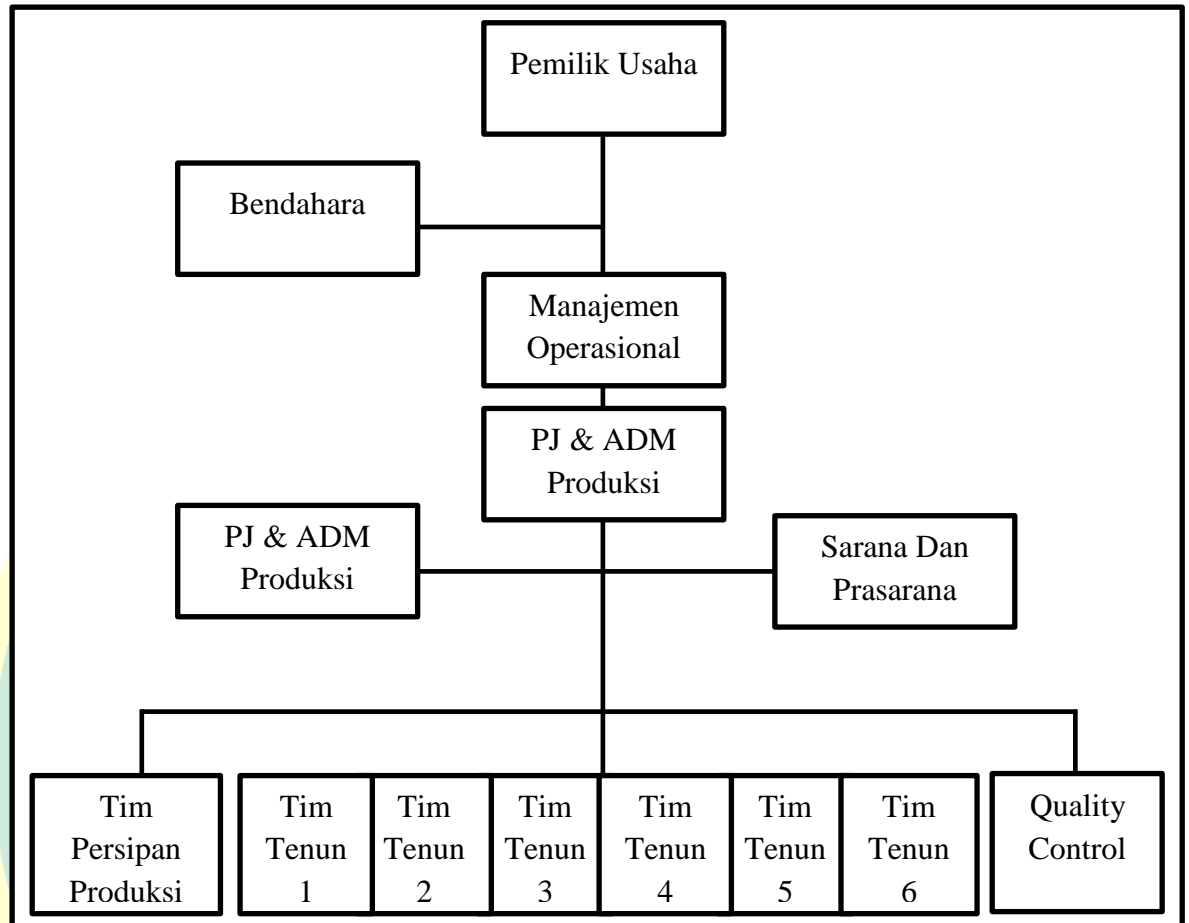
- 1) Melakukan perdagangan yang khusus menangani produk kerajinan sarung tenun secara komersial dan terukur.
- 2) Melaksanakan transaksi perdagangan lokal maupun lintas negara.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui produktivitas.

3. Struktur Manajemen UD Mekar Jani

Gambar 4.1 menggambarkan bagaimana struktur manajemen UD Mekar Jani. Struktur manajemen ini sebagai gambaran fungsi-fungsi atau bagian-bagian yang ada dalam UD Mekar Jani dan menunjukkan susunan komunikasi dari beberapa bagian yang ada.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Mekar Jani



Sumber: Data Sekunder 2022

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah dibagikan kepada responden yang dalam hal ini adalah seluruh karyawan dari UD Mekar Jani, yang dilaksanakan pada tanggal 27 Desember s/d 30 Desember 2022, maka dapat diambil beberapa gambaran responden.

Adapun gambaran responden sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	80.0	80.0	80.0
	Perempuan	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: pengolahan data primer, 2023

Dari tabel 4.1 maka dapat diketahui jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 28 orang dengan presentase sebesar 80%. Sedangkan jumlah responden perempuan yaitu 7 orang dengan presentase 20%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih besar daripada responden yang berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Respondden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-33	15	42.9	42.9	42.9
	34-50	18	51.4	51.4	94.3
	51-67	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: pengolahan data primer, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang terdiri dari usia 17-33 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 42,9%, responden dari usia 34-50 berjumlah 18 orang dengan presentase 51,4% dan respoden dari usia 51-67 berjumlah 2 orang dengan presentase 5,7%. Jadi dapat

disimpulkan bahwa responden yang berumur 34-50 lebih mendominasi.

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

Tempat Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pabrik Utama	20	57.1	57.1	57.1
	Pabrik Cabang	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: pengolahan data primer, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di pabrik utama berjumlah 20 orang dengan presentase yaitu 57,1%, sedangkan karyawan yang bekerja di pabrik cabang berjumlah 15 orang dengan presentase 42,9%. Dari pernyataan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di pabrik pusat lebih banyak daripada karyawan yang bekerja di pabrik cabang.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan pada sebuah kuisioner maka dilakukan uji validitas. Setiap item kuisioner memiliki nilai r hitung yang nantinya akan dibandingkan dengan r tabel agar dapat menyimpulkan data tersebut valid atau tidak. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dalam perhitungannya dengan $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui nilai r tabel maka digunakan rumus $df = n - 2$, maka $df = 35 - 2 = 33$ dan diperoleh nilai r tabel yaitu 0,334. Jika nilai r tabel diperoleh dari hasil perhitungan, maka nilai r hitung akan diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu dengan

melakukan analisis korelasi *bivariate* pada setiap pernyataan kuisioner. Suatu data dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel.

a. Uji Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan)

Terdapat 7 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah diuji validitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan)

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,528	0,334	Valid
X1.2	0,550		Valid
X1.3	0,578		Valid
X1.4	0,4667		Valid
X1.5	0,375		Valid
X1.6	0,456		Valid
X1.7	0,572		Valid

Sumber: pengolahan data primer, 2023

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian. Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar-benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

b. Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja)

Terdapat 7 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah diuji validitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja)

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,483	0,334	Valid
X2.2	0,469		Valid
X2.3	0,576		Valid
X2.4	0,601		Valid
X2.5	0,689		Valid
X2.6	0,549		Valid
X2.7	0,576		Valid

Sumber: pengolahan data primer, 2023

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian. Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar-benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

c. Uji Validitas X3 (Kemampuan Kerja)

Terdapat 7 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah diuji validitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X3 (Kemampuan Kerja)

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,486	0,334	Valid
X3.2	0,597		Valid
X3.3	0,643		Valid
X3.4	0,387		Valid
X3.5	0,522		Valid
X3.6	0,614		Valid
X3.7	0,605		Valid

Sumber: pengolahan data primer, 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel kemampuan kerja dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian. Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar-benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

d. Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Terdapat 8 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah diuji validitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,621	0,334	Valid
Y2	0,515		Valid
Y3	0,416		Valid
Y4	0,421		Valid
Y5	0,618		Valid
Y6	0,563		Valid
Y7	0,436		Valid
Y8	0,545		Valid

Sumber: pengolahan data primer, 2023

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian. Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar-benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui kestabilan jawaban dari responden terhadap pernyataan yang ada disetiap variabel penelitian. Suatu data dapat dikatakan realiable jika nilai Cronbach's Alpha \geq nilai batas. Sedangkan nilai batas yang dimaksudkan yaitu sebesar 0,60. Berikut adalah hasil dari uji realibilitas pada penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach's alpha	Standar Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,787	$\geq 0,60$	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,631		Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	0,737		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,759		Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha pada variabel gaya kepemimpinan atau X1 sebesar 0,787 untuk variabel motivasi kerja atau X2 sebesar 0,631 untuk variabel kemampuan kerja atau X3 sebesar 0,737 dan untuk variabel kinerja karyawan atau Y sebesar 0,759. Semua nilai Cronbach's alpha di atas nilainya lebih besar dari nilai batas atau nilai standar yaitu 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuisioner penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan reliabel artinya yaitu ketika digunakan lagi untuk mengukur variabel yang sama maka hasilnya kurang lebih akan sama (Isna, 2013).

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Korelasi Rank Spearman

Korelasi rank spearman adalah teknik yang digunakan pada kelompok statistika nonparametik. Korelasi rank spearman ini berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara dua variabel (hubungan bivariate), dan kedua variabel tersebut berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk dilakukan perbandingan.

Uji korelasi rank spearman ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan α (0.05). Jika nilai sig. (2-tailed) ≥ 0.05 maka tidak ada hubungan antar variabel. Dan jika nilai sig. (2-tailed) ≤ 0.05 maka terdapat hubungan antar variabel.

- a. Hubungan variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Rank Spearman Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.205
		Sig. (2-tailed)	.	.236
		N	35	35
		Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.205
		Sig. (2-tailed)	.236	.
		N	35	35

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Dari tabel 4.8 maka dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) $0,236 > 0,05$ maka dapat simpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y). sedangkan nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,205 yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai korelasi yang sangat lemah. Oleh karena itu baik atau tidaknya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan UD Mekar Jani.

- b. Hubungan variabel gaya motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Rank Spearman Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.382*
		Sig. (2-tailed)	.	.024
		N	35	35
		Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.382*
		Sig. (2-tailed)	.024	.
		N	35	35

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

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Dari tabel 4.9 maka dapat dilihat jika hubungan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,382 dan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,024. Nilai koefisien 0,382 menunjukkan jika terdapat hubungan yang rendah dengan arah positif atau searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jadi semakin besar motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik kinerjanya. Sedangkan nilai sig. (2-tailed) 0,024 yang dalam hal ini lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat diambil kesimpulan jika terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan UD Mekar Jani.

- c. Hubungan variabel kemampuan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.11
Hasil Uji Rank Spearman Kemampuan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

			Kemampuan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kemampuan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.363 [*]
		Sig. (2-tailed)	.	.032
		N	35	35
		Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.363 [*]
		Sig. (2-tailed)	.032	.
		N	35	35

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

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Dari tabel 4.10 maka dapat dilihat jika hubungan antara kemampuan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,363 dan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,032. Nilai koefisien 0,367 menunjukan jika terdapat hubungan yang rendah dengan arah positif atau searah antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Jadi semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik kinerjanya. Sedangkan nilai sig. (2-tailed) 0,032 yang dalam hal ini lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat diambil kesimpulan jika terdapat hubungan yang signifikan

antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan UD Mekar Jani.

2. Koefisien Konkordansi Kendall's W

Uji kendall's ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji kendall's ini dilakukan dengan cara melihat nilai asymp, sig. jika nilainya $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan begitupun sebaliknya.

Hasil uji Konkordansi Kendall's W dengan aplikasi SPSS versi 26 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Konkordansi Kendall's W

Ranks	
	Mean Rank
Gaya Kepemimpinan	1.76
Motivasi Kerja	2.51
Kemampuan Kerja	1.81
Kinerja Karyawan	3.91

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada tabel 4.11, disebutkan nilai mean rank dari setiap variabel penelitian. Mean rank dari variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu 1,76, variabel motivasi kerja (X2) yaitu 2,51, variabel kemampuan kerja (X3) yaitu 1,81 dan variabel kinerja karyawan yaitu 3,91.

Tabel 4.13
Hasil Uji Konkordansi Kendall's W

Test Statistics	
N	35
Kendall's W ^a	.645
Chi-Square	67.729
Df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Tabel hasil test statistics di atas menunjukkan jumlah responden sebanyak 35 dengan nilai asymp, sig. yaitu 0,000 dan nilai konkordansi kendall's sebesar 0,645. Nilai konkordansi tersebut menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kemampuan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dengan arah positif. Sedangkan jika dilihat dari nilai asymp, sig. dapat diketahui jika nilai asymp, sig ($0,000 \leq 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.

E. Hasil Analisis Regresi Ordinal

Uji regresi ordinal merupakan metode statistic yang digunakan ketika variabel penelitian berskala ordinal. Regresi ordinal berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, uji regresi ordinal ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil uji regresi ordinal.

1. Regresi Ordinal Parsial

- a. Hasil uji variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Tabel 4.14

Warnings

Warnings

There are 1 (11.1%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada bagian output *warning* atau peringatan diketahui bahwa terdapat 1 sel pada tabulasi silang antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang frekuensinya bernilai nol.

Tabel 4.15
Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	2	5.7%
	Sedang	23	65.7%
	Tinggi	10	28.6%
Gaya Kepemimpinan	Rendah	6	17.1%
	Sedang	22	62.9%
	Tinggi	7	20.0%
Valid		35	100.0%
Missing		0	
Total		35	

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Dari tabel di atas maka dapat diketahui jika data yang diteliti berjumlah 35 dan semuanya dapat diolah karena tidak ada yang masuk dalam kategori *missing*. Berdasarkan data yang diperoleh dari 35 responden, diketahui bahwa kinerja karyawan dengan kategori rendah berjumlah 2 orang atau 5,7%, kategori

sedang berjumlah 23 orang atau 65,7% dan kategori tinggi berjumlah 10 orang atau 28,6%. Dan variabel gaya kepemimpinan dengan kategori rendah berjumlah 6 orang atau 17,1%, kategori sedang berjumlah 22 orang atau 62,9% dan kategori tinggi berjumlah 7 orang atau 20,0%.

Tabel 4.16
Model Fitting Information

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	13.554			
Final	13.473	.082	2	.960

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *2log likelihood* awal tanpa memasukkan variabel independen (*intercept only*) yaitu 13,554 sedangkan nilai *2log likelihood* dengan memasukkan variabel independen ke model (final) terjadi penurunan nilai menjadi 13,473 dan perubahan tersebut merupakan nilai *chi-square* yaitu 0,082. Sedangkan pada kolom *sig.* menunjukkan nilai sebesar 0,960 berarti model tidak signifikan atau tidak fit karena $> \alpha$ (0,05).

Tabel 4.17
Goodness of Fit

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	1.873	2	.392
Deviance	1.960	2	.375

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada tabel di atas maka dapat diketahui jika nilai *pearson* sebesar 1.873 dengan signifikansi 0,392 ($>0,05$) dan *deviance*

sebesar 1.960 dengan signifikansi 0.375 ($>0,05$). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak untuk digunakan.

Tabel 4.18
Pseudo R-Square

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.002
Nagelkerke	.003
McFadden	.001
Link function: Logit.	

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat diketahui bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat dari nilai McFadden pada baris ketiga sebesar 0,001.

Tabel 4.19
Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-2.974	1.020	8.502	1	.004	-4.974	-.975
	[Y = 2]	.752	.780	.928	1	.335	-.778	2.281
Location	[X1=1]	-.330	1.162	.081	1	.776	-2.608	1.947
	[X1=2]	-.182	.893	.042	1	.838	-1.932	1.568
	[X1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada bagian estimasi parameter, jika nilai dalam kolom $sig. \leq \alpha$ (0,05) maka dapat dikatakan signifikan. Interpretasi pada

bagian parameter estimates dilakukan dengan cara melihat apakah terdapat nilai yang signifikan. Pada tabel di atas tidak terdapat nilai 0,776 dan 0,838 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil uji variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Tabel 4.20

Warnings

Warnings

There are 2 (22.2%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada bagian output *warning* atau peringatan diketahui bahwa terdapat 2 sel pada tabulasi silang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang frekuensinya bernilai nol.

Tabel 4.21

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	2	5.7%
	Sedang	23	65.7%
	Tinggi	10	28.6%
Motivasi Kerja	Rendah	2	5.7%
	Sedang	25	71.4%
	Tinggi	8	22.9%
Valid		35	100.0%
Missing		0	
Total		35	

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Dari tabel di atas maka dapat diketahui jika data yang diteliti berjumlah 35 dan semuanya dapat diolah karena tidak ada

yang masuk dalam kategori *missing*. Berdasarkan data yang diperoleh dari 35 responden, diketahui bahwa kinerja karyawan dengan kategori rendah berjumlah 2 orang atau 5,7%, kategori sedang berjumlah 23 orang atau 65,7% dan kategori tinggi berjumlah 10 orang atau 28,6%. Dan variabel motivasi kerja dengan kategori rendah berjumlah 2 orang atau 5,7%, kategori sedang berjumlah 25 orang atau 71,4% dan kategori tinggi berjumlah 8 orang atau 22,9%.

Tabel 4.22
Model Fitting Information

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	15.876			
Final	9.555	6.321	2	.042

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *2log likelihood* awal tanpa memasukkan variabel independen (*intercept only*) yaitu 15.876 sedangkan nilai *2log likelihood* dengan memasukkan variabel independen ke model (final) terjadi penurunan nilai menjadi 9.555 dan perubahan tersebut merupakan nilai *chi-square* yaitu 6.321. Sedangkan pada kolom *sig.* menunjukkan nilai sebesar 0,042 berarti model signifikan atau fit karena $< \alpha (0,05)$.

Tabel 4.23
Goodness of Fit

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	.134	2	.935
Deviance	.244	2	.885

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada tabel di atas maka dapat diketahui jika nilai *pearson* sebesar 0,134 dengan signifikansi 0,935 ($>0,05$) dan *deviance* sebesar 0,244 dengan signifikansi 0,885 ($>0,05$). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak untuk digunakan.

Tabel 4.24
Pseudo R-Square

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.165
Nagelkerke	.207
McFadden	.113

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Berdasarkan tabel 4.23 maka dapat diketahui bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu motivasi kerja. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat dari nilai McFadden pada baris ketiga sebesar 0,113 atau 11,3%.

Tabel 4.25
Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	Df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-4.491	1.251	12.876	1	.000	-6.944	-2.038
	[Y = 2]	-.022	.704	.001	1	.975	-1.402	1.357
Location	[X2=1]	-4.513	1.871	5.821	1	.016	-8.179	-.847
	[X2=2]	-1.194	.841	2.013	1	.156	-2.843	.455
	[X2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada bagian estimasi parameter, jika nilai dalam kolom $sig. \leq \alpha$ (0,05) maka dapat dikatakan signifikan. Interpretasi pada bagian parameter estimates dilakukan dengan cara membandingkan kategori rendah dengan baseline, kategori tinggi. Dari perhitungan estimasi parameter di atas, maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja dengan kategori rendah dan motivasi kerja dengan kategori tinggi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai ($sig. = 0,016 < \alpha$) dengan nilai *estimate* sebesar -4.513. Nilai $sig. 0,016 < \alpha$ yang berarti motivasi kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil uji variabel kemampuan kerja dengan kinerja karyawan

Tabel 4.26

Warnings

Warnings

There are 2 (22.2%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada bagian output *warning* atau peringatan diketahui bahwa terdapat 2 sel pada tabulasi silang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang frekuensinya bernilai nol.

Tabel 4.27

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	2	5.7%
	Sedang	23	65.7%
	Tinggi	10	28.6%
Kemampuan Kerja	Rendah	2	5.7%

	Sedang	25	71.4%
	Tinggi	8	22.9%
Valid		35	100.0%
Missing		0	
Total		35	

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Dari tabel di atas maka dapat diketahui jika data yang diteliti berjumlah 35 dan semuanya dapat diolah karena tidak ada yang masuk dalam kategori *missing*. Berdasarkan data yang diperoleh dari 35 responden, diketahui bahwa kinerja karyawan dengan kategori rendah berjumlah 2 orang atau 5,7%, kategori sedang berjumlah 23 orang atau 65,7% dan kategori tinggi berjumlah 10 orang atau 28,6%. Dan variabel kemampuan kerja dengan kategori rendah berjumlah 2 orang atau 5,7%, kategori sedang berjumlah 25 orang atau 71,4% dan kategori tinggi berjumlah 8 orang atau 22,9%.

Tabel 4.28
Model Fitting Information

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	15.876			
Final	9.555	6.321	2	.042

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *2log likelihood* awal tanpa memasukkan variabel independen (*intercept only*) yaitu 15.876 sedangkan nilai *2log likelihood* dengan memasukkan variabel independen ke model (final) terjadi penurunan nilai menjadi 9.555 dan perubahan tersebut merupakan nilai *chi-square* yaitu 6.321. Sedangkan pada kolom *sig.* menunjukkan nilai sebesar 0,042 berarti model signifikan atau fit karena $< \alpha (0,05)$.

Tabel 4.29
Goodness of Fit

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	.134	2	.935
Deviance	.244	2	.885

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada tabel di atas maka dapat diketahui jika nilai *pearson* sebesar 0,134 dengan signifikansi 0,935 ($>0,05$) dan *deviance* sebesar 0,244 dengan signifikansi 0,885 ($>0,05$). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak untuk digunakan.

Tabel 4.30
Pseudo R-Square

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.165
Nagelkerke	.207
McFadden	.113

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Berdasarkan tabel 4.29 maka dapat diketahui bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kemampuan kerja. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat dari nilai McFadden pada baris ketiga sebesar 0,113 atau 11,3%.

Tabel 4.31
Parameter Estimates

		Parameter Estimates					95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	Wald	Df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-4.491	1.251	12.876	1	.000	-6.944	-2.038
	[Y = 2]	-.022	.704	.001	1	.975	-1.402	1.357
Location	[X2=1]	-4.513	1.871	5.821	1	.016	-8.179	-.847
	[X2=2]	-1.194	.841	2.013	1	.156	-2.843	.455
	[X2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada bagian estimasi parameter, jika nilai dalam kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0,05) maka dapat dikatakan signifikan. Interpretasi pada bagian parameter estimates dilakukan dengan cara membandingkan kategori rendah dengan baseline, kategori tinggi. Dari perhitungan estimasi parameter di atas, maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja dengan kategori rendah dan kemampuan kerja dengan kategori tinggi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai (*sig.* = 0,016 < α) dengan nilai *estimate* sebesar -4.513. Nilai *sig.* 0,016 < α yang berarti kemampuan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Regresi Ordinal Simultan

Tabel 4.32

Warnings

Warnings

There are 14 (46.7%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui terdapat 14 sel bagian output analisis regresi ordinal. Output ini menjadi awal dari analisis regresi ordinal yaitu peringatan atau *warnings* dari program SPSS bahwa terdapat 18 sel pada tabungan silang antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.33

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	2	5.7%
	Sedang	23	65.7%
	Tinggi	10	28.6%
Gaya Kepemimpinan	Rendah	6	17.1%
	Sedang	22	62.9%
	Tinggi	7	20.0%
Motivasi Kerja	Rendah	2	5.7%
	Sedang	25	71.4%
	Tinggi	8	22.9%
Kemampuan Kerja	Rendah	2	5.7%
	Sedang	25	71.4%
	Tinggi	8	22.9%
Valid		35	100.0%
Missing		0	
Total		35	

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa data yang berjumlah 35 dapat diproses karena tidak ada data yang masuk kategori *missing*. Dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dengan kategori rendah berjumlah 2 responden atau 5,7%, kategori sedang berjumlah 23 responden atau 65,7% dan kategori tinggi berjumlah 10 responden atau 28,6%. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kategori rendah berjumlah 6 responden atau 17,1%, kategori sedang berjumlah 22 responden atau 62,9% dan kategori tinggi berjumlah 7 responden atau 20,0%. Variabel motivasi kerja (X2) dengan kategori rendah berjumlah 2 responden atau 5,7%, kategori sedang berjumlah 25 responden atau 71,4% dan kategori tinggi berjumlah 8 responden atau 22,9%. Sedangkan variabel kemampuan kerja (X3) dengan kategori rendah berjumlah 2 responden atau 5,7%, kategori sedang berjumlah 25 responden atau 71,4% dan kategori tinggi berjumlah 8 responden atau 22,9%.

Tabel 4.34

Model Fitting Information

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	33.062			
Final	15.087	17.974	6	.006

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Bagian *model fitting information* digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya model regresi ordinal. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *2Log Likelihood* awal tanpa adanya variabel independen (*intercept only*) bernilai 33.062.

Sedangkan nilai 2Log Likelihood dengan adanya variabel independen ke model (final) terjadi penurunan nilai menjadi 15.087. Pada nilai Chi-Square terjadi perubahan nilai sebesar 17.974. Pada *model fitting information* jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha$ (0,05) maka model signifikan. Jika dilihat dari tabel di atas nilai sig. $(0,006) \leq \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa model fit atau signifikan.

Tabel 4.35
Hasil Goodness Of Fit

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	3.221	12	.994
Deviance	4.041	12	.983

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Tabel *goodness of fit* bertujuan untuk memastikan keselarasan antara model dengan data. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *pearson* sebesar 3.221 dengan nilai sig. 0,994 ($>0,05$) dan nilai *deviance* sebesar 4.041 dengan nilai sig. 0,983 ($>0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model layak untuk digunakan karena terdapat keselarasan antara model dengan data empiris.

Tabel 4.36
Pseudo R-Square

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.402
Nagelkerke	.504
McFadden	.322

Link function: Logit.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Jika dilihat dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel gaya

kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *McFadden* yaitu sebesar 0,322 atau 32,2%.

Tabel 4.37
Parameter Estimates

		Parameter Estimates					95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-6.854	1.892	13.124	1	.000	-10.562	-3.146
	[Y = 2]	-1.093	1.169	.874	1	.350	-3.383	1.198
Location	[X1=1]	5.130	2.087	6.044	1	.014	1.040	9.220
	[X1=2]	2.856	1.625	3.090	1	.079	-.329	6.042
	[X1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=1]	-6.242	2.941	4.506	1	.034	-12.006	-.479
	[X2=2]	-2.364	1.044	5.129	1	.024	-4.409	-.318
	[X2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X3=1]	-7.822	3.213	5.926	1	.015	-14.119	-1.524
	[X3=2]	-3.853	1.668	5.337	1	.021	-7.122	-.584
	[X3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: data diolah SPSS (26), 2023

Berdasarkan pada tabel parameter estimates menjelaskan mengenai pengaruh setiap regresi yaitu signifikan atau tidak. Suatu data dapat dikatakan signifikan jika nilai $\text{sig.} \leq \alpha$ (0,05) dan sebaliknya. Jika dilihat dari tabel di atas pada variabel gaya kepemimpinan (X1) kategori rendah bernilai 0,014; motivasi kerja (X2) kategori rendah bernilai 0,034, motivasi kerja kategori sedang bernilai 0,024; kemampuan kerja (X3) kategori rendah bernilai 0,015 dan kemampuan kerja kategori sedang bernilai 0,021 semua nilai yang telah disebutkan memiliki nilai $\text{sig.} \leq \alpha$ (0,05) yang artinya memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi pada bagian parameter dilakukan dengan cara membandingkan kategori rendah dan sedang dengan *baselinenya*, yaitu

kategori tinggi. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kategori rendah dibandingkan dengan gaya kepemimpinan kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.* 0,014 > α) dengan nilai *estimate* sebesar 5.130. Sedangkan gaya kepemimpinan kategori sedang dibandingkan dengan gaya kepemimpinan kategori tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.* 0,079 > α) dengan nilai *estimate* sebesar 2.856. Maka dapat disimpulkan berdasarkan perbandingan kategori gaya kepemimpinan terhadap *baseline* dengan nilai *estimates* sebesar 5.130 dan 2.856, yaitu semakin buruk gaya kepemimpinan maka semakin buruk kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan *parameter estimates* untuk motivasi kerja kategori rendah dibandingkan dengan motivasi kerja kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.* 0,034 > α) dengan nilai *estimate* sebesar -6.242. Sedangkan motivasi kerja kategori sedang dibandingkan dengan motivasi kerja kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.* 0,024 > α) dengan nilai *estimate* sebesar -2.364. Maka dapat disimpulkan berdasarkan perbandingan kategori motivasi kerja terhadap *baseline* dengan nilai *estimates* sebesar -6.242 dan -2.364, yaitu semakin besar motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan *parameter estimates* untuk kemampuan kerja kategori rendah dibandingkan dengan kemampuan kerja kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.* 0,015 > α) dengan nilai *estimate* sebesar -7.822. Sedangkan kemampuan kerja kategori sedang dibandingkan dengan kemampuan kerja kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.* 0,021 > α) dengan nilai *estimate* sebesar -3.853. Maka dapat disimpulkan berdasarkan perbandingan kategori kemampuan kerja terhadap *baseline* dengan nilai *estimates* sebesar -7.822 dan -3.853, yaitu semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang. Setelah melakukan pengolahan data dengan melalui uji analisis data, maka peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar fokus dalam mencapai sebuah tujuan (Diana, 2000). Kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh dan dorongan kepada orang lain agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memberikan kesadaran penuh agar berusaha dengan semaksimal mungkin untuk meraih tujuan merupakan definisi dari gaya kepemimpinan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada hasil pengujian korelasi rank spearman dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 26 tidak terdapat korelasi yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,236 dalam hal ini nilainya lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat korelasi atau hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kemudian pada hasil uji regresi ordinal pada tabel *parameter estimates* menunjukkan gaya kepemimpinan dengan kategori rendah dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dengan kategori tinggi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,776) dengan nilai estimates sebesar -0,330. Sedangkan gaya kepemimpinan dengan kategori sedang dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dengan kategori tinggi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,838) dengan nilai estimates sebesar -0,182. Makna

yang dapat diambil dari *baseline* dengan nilai *estimates* sebesar -0,330 dan -0,182 adalah semakin buruk atau tidaknya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan sebaik apapun tidak akan bisa menggerakkan organisasi jika sistem yang dibangun tidak dapat memberi landasan bahkan membatasi kreativitas pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan ketika menyebarkan kuisioner, ada atau tidaknya pemimpin yang mengawasi ketika jam operasional berlangsung tidak mempengaruhi kinerja mereka. Mereka akan bekerja seperti biasanya tanpa memikirkan ada atau tidaknya atasan yang mengawasi, karena orientasi mereka hanya pada hasil.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti dan kawan-kawan (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho (2018) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dapat dikaitkan dengan Q.S. Al-Ahqaf: 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT akan selalu memberikan balasan kepada umatnya sesuai dengan apa yang telah dia

kerjakan atau perbuat. Maka dapat disimpulkan, seorang pemimpin yang baik akan memberikan evaluasi dari hasil kerja yang dilakukan karyawannya, sehingga kinerja karyawannya menjadi lebih baik kedepannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang ada dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku manusia (Siagian, 2017). Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal atau faktor eksternal. Memberikan dorongan atau semangat merupakan salah satu bentuk motivasi yang penting untuk dilakukan agar dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan antara variabel independen yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada hasil pengujian korelasi rank spearman dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 26 terdapat korelasi positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi rank spearman yaitu 0,382 yang memiliki arti bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah dan positif. Positif menunjukkan arti semakin besar motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Uji korelasi rank spearman juga menunjukkan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,024 dalam hal ini nilainya lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat korelasi atau hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kemudian pada hasil uji regresi ordinal pada tabel *parameter estimates* menunjukkan motivasi kerja dengan kategori rendah dibandingkan dengan motivasi kerja dengan kategori tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,016) dengan nilai estimates sebesar -4.513. Sedangkan motivasi kerja dengan kategori sedang dibandingkan dengan motivasi kerja dengan kategori

tinggi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,156) dengan nilai estimates sebesar -1.194. Makna yang dapat diambil dari *baseline* dengan nilai *estimates* sebesar -4.513 dan -1.194 adalah semakin rendah motivasi kerja maka semakin buruk kinerja karyawan dan sebaliknya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan kawan-kawan (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan UD Mekar Jani.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dapat dikaitkan dengan Q.S. Al-Zalzalah: 7 yaitu sebagai berikut:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ

Artinya: *Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah akan memberikan balasan kepada mereka yang mengerjakan kebaikan. Memotivasi diri untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup dan sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah adalah suatu perbuatan baik. Dan sesuai dengan ayat di atas, maka Allah akan memberikan balasan yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan merupakan sifat yang sudah melekat dalam diri manusia yang memungkinkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya (Siahaan). Hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan antara variabel independen yaitu kemampuan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada hasil pengujian korelasi rank spearman dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 26 terdapat korelasi positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi rank spearman yaitu 0,363 yang memiliki arti bahwa antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah dan positif. Positif menunjukkan arti semakin baik kemampuan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Uji korelasi rank spearman juga menunjukkan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,032 dalam hal ini nilainya lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat korelasi atau hubungan signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kemudian pada hasil uji regresi ordinal pada tabel *parameter estimates* menunjukkan kemampuan kerja dengan kategori rendah dibandingkan dengan kemampuan kerja dengan kategori tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,016) dengan nilai estimates sebesar -4.513. Sedangkan kemampuan kerja dengan kategori sedang dibandingkan dengan kemampuan kerja dengan kategori tinggi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,156) dengan nilai estimates sebesar -1.194. Makna yang dapat diambil dari *baseline* dengan nilai *estimates* sebesar -4.513 dan -1.194 adalah semakin buruk kemampuan kerja maka semakin buruk kinerja karyawan dan sebaliknya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maychel dan kawan-kawan (2020) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja karyawan UD Mekar Jani.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dikaitkan dengan Q.S. Al-Bayyinah: 7 yaitu sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: *Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia yang beriman dan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga memberikan hasil yang dapat bermanfaat maka dia dikatakan manusia yang paling baik. Dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka hasil yang dicapai akan sesuai dengan yang diharapkan. Karena itu pengetahuan dan kemampuan menjadi sangat penting ketika melakukan suatu pekerjaan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil test statistics pada Konkordansi Kendall's W dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,645. Nilai tersebut menunjukkan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerjadengan kinerja karyawan memiliki korelasi yang kuat dengan arah positif. Kemudian nilai Asymp. Sig. sebesar 0.000 yang berarti dibawah 0,05, maka keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan UD Mekar Jani.

Selanjutnya pada hasil uji regresi ordinal, tabel *model fitting information* menunjukkan bahwa nilai *2log likelihood* tanpa memasukkan variabel independen (*intercept only*) sebesar 33.062 dan hasil *2log likelihood* menggunakan variabel bebas (*final*) yaitu 15.087. Perubahan tersebut merupakan nilai *chi-square* yaitu 17.974. Nilai *sig.* $\leq \alpha$ (0,05) berarti model signifikan, dan nilai kolom *sig.* pada *model*

fitting information sebesar 0,006 artinya model fit atau signifikan. Dari model tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kemampuan kerja (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Ranking Berdasarkan Variabel

Berdasarkan hasil uji regresi ordinal pada *output processing summary* menunjukkan jumlah data yang dianalisis sebanyak 35 responden dengan kategori *missing* yaitu 0. Kinerja karyawan (Y) dengan kategori rendah sebanyak 2 orang atau 5,7%, kategori sedang sebanyak 23 orang atau 65,7%, kategori tinggi sebanyak 10 orang atau 28,6%. Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kategori rendah sebanyak 6 orang atau 17,1%, kategori sedang sebanyak 22 orang atau 62,9% dan kategori tinggi sebanyak 7 orang atau 20,0%.

Pada variabel motivasi kerja (X2) dengan kategori rendah sebanyak 2 orang atau 5,7%, kategori sedang sebanyak 25 orang atau 71,4%, kategori tinggi sebanyak 8 orang atau 22,9%. Pada variabel kemampuan kerja (X3) dengan kategori rendah sebanyak 2 orang atau 5,7%, kategori sedang sebanyak 25 orang atau 71,4%, dan dengan kategori tinggi sebanyak 8 orang atau 22,9%.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pematang Jaya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh antara variabel independen gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD Mekar Jani dibuktikan dengan hasil dari pengujian rank spearman diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,236 atau nilainya lebih dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.
2. Ada pengaruh antara variabel independen motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD Mekar Jani dibuktikan dengan hasil dari pengujian rank spearman diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,024 atau nilainya kurang dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.
3. Ada pengaruh antara variabel independen kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD Mekar Jani dibuktikan dengan hasil dari pengujian rank spearman diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032 atau nilainya kurang dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Mekar Jani.
4. Variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) UD Mekar Jani dengan nilai Konkordansi

Kendall W sebesar 0,645. Nilai tersebut menunjukkan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan atau korelasi yang kuat dan arahnya positif. Kemudian nilai Asymp. Sig. berada pada angka 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan, yaitu:

1. UD Mekar Jani sebaiknya meningkatkan kembali semangat karyawan dalam bekerja. Dan pemimpin UD Mekar Jani lebih memperhatikan kembali karyawannya baik dalam segi aturan ataupun memotivasi karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam mengenai permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambah variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 5.
- Arischa, S. (2019). Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru. *JOM FISIP*, 8.
- Bagia, N. P. (2021). Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Manajemen dan Bisnis*, 22-28.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- BPS. (2016). *Perusahaan Industri Pengolahan*. Retrieved Oktober 5, 2022, from Badan Pusat Statistik Kabupaten Pemalang: <https://pemalangkab.bps.go.id/subject/9/industri.html#subjekViewTab1>
- BPS. (2021). *Perusahaan Industri Pengolahan*. Retrieved Oktober 5, 2022, from Badan Pusat Statistik Kabupaten Penajam Paser Utara: <https://ppukab.bps.go.id/subject/9/industri.html>
- Chair, M. d. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 102.
- Darmawan, M. F. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Taman Rekreasi Sengkalang. *JAB*, 127-128.
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Diana, F. T. (2000). *Total Quality Management (TQM)*. Yogyakarta: ANDI.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 72-84.
- Erisna, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Arista Rajabasa Bandar Lampung. *Universitas Bandar Lampung*, 1-84.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Goverd A. C. Rompas, B. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 1978-1987.

- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isna, W. d. (2013). *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Kepi Kusumayanti, S. L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 178-192.
- Kusumayanti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 178-192.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Maychell B.A. Wuwungan, O. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 75-84.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhaedah, S. M. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *PUBLIK Jurnal Ilmu Administrasi*, 11-21.
- Purwati, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara). *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 84-95.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Rompas, G. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 1978-1987.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *PSIKIS*, 43-53.

- Siagian. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 2.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Instrumen Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB*.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 1-6.
- Siahaan, B. Z. (n.d.). Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 248.
- Soeroto. (2008). *Strategi Pengembangan Dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Edisi 2*. Yogyakarta: UGM Press.
- SP, R. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2014). *Statistika Non Parametrik*. Yogyakarta: ANDI.
- Suprayetno, I. A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Hei Internasional Wiratama Indonesia). *Manajemen dan Kewirausahaan*, 125.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Thomas Pentury, S. N. (2016). Analisis Regresi Logistik Ordinal (Studi Kasus: Akreditasi SMA di Kota Ambon). *Jurnal Berekeng*, 56.
- Wiarawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijono, F. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MAKSIPRENEUR*, 101-112.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2006). *Manajemen Perubahan (Management Of Change)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wulandari, S. (2019). Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Lentera Bisnis*, 95-114.

Yayah Khoerunnisa, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Investasi*, 44.

Yyun Purwati, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara). *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 84-95.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman
Kabupaten Pemalang)

Kepada Yth. Responden

Karyawan PT Mekar Jani

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, berkenaan dengan penyelesaian skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mekar Jaya Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang". Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miskah Luqyana Syifa

NIM : 1917201177

Program Studi/ Fakultas : Ekonomi Syariah/ Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

Memohon kesediaan karyawan UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan. Penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden, semua informasi akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas perhatian dan kesediaan karyawan UD Mekar Jani dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Miskah Luqyana Syifa

ANGKET KUESIONER

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :

II. Daftar Pernyataan

Berilah tanda centang (√) pada pernyataan-pernyataan berikut yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Mekar Jaya Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pematang Jaya) sesuai dengan pilihan anda pada kolom berikut:

1. 1 : Sangat tidak setuju (STS)
2. 2 : Tidak Setuju (TS)
3. 3 : Kurang Setuju (KS)
4. 4 : Setuju (S)
5. 5 : Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Gaya Kepemimpinan						
1.	Pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat bekerja.					
2.	Pemimpin akan memberikan bonus kepada karyawannya yang dapat melebihi target produksi.					
3.	Jika terdapat permasalahan, maka pemimpin akan membantu memberikan solusi.					
4.	Untuk mengefektifkan kegiatan produksi maka pemimpin membuat aturan dalam perusahaan.					
5.	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku.					
6.	Pemimpin di tempat saya bekerja memiliki kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap karyawannya.					
7.	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
B. Motivasi Kerja						
1.	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawannya.					
2.	Saya berhasil memenuhi kebutuhan dasar dan					

	pokok dari hasil bekerja di perusahaan ini.					
3.	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kebutuhan saya di hari yang akan datang.					
4.	Semangat kerja yang timbul dalam diri saya dikarenakan adanya tuntutan hidup dan usaha untuk mengejar kekurangan.					
5.	Kinerja karyawan dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.					
6.	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan perusahaan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat.					
7.	Kebijakan yang ada para perusahaan membuat karyawan lebih disiplin.					
C. Kemampuan Kerja						
1.	Tingkat pendidikan formal yang karyawan miliki mendukung pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Ketelitian diperlukan dalam melakukan pekerjaan ini.					
3.	Mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan dengan cepat.					
4.	Pengalaman kerja menjadi salah satu penunjang dalam melakukan pekerjaan dengan baik.					
5.	Pengetahuan seputar pekerjaan yang ditekuni sangatlah penting agar pekerjaan dapat berjalan dengan semestinya.					
6.	Mampu mandiri dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.					
7.	Mampu mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
D. Kinerja Karyawan						
1.	Dalam melakukan pekerjaan harus bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
2.	Ketelitian diperlukan dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Tidak meninggalkan perusahaan ketika jam kerja kecuali keperluan pekerjaan.					
4.	Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
5.	Menyerahkan hasil pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Dapat mengatasi masalah yang muncul dalam					

	pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.					
7.	Hasil kerja yang dihasilkan memenuhi persyaratan perusahaan.					
8.	Karyawan selalu bertanggung jawab pada pekerjaan yang ditekuninya.					



Lampiran 2: Data Pengujian

Lampiran Data Pengujian

A. Kuisiner Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X1)							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
5	4	3	5	5	5	5	32
3	3	4	4	4	5	5	28
5	4	3	4	4	4	4	28
4	3	3	4	5	4	5	28
3	2	3	4	4	4	4	24
3	3	4	4	5	5	5	29
3	3	4	4	5	4	5	28
4	2	4	4	5	4	5	28
4	3	4	4	5	4	4	28
5	3	4	4	4	4	4	28
5	5	3	5	5	4	4	31
3	4	3	4	4	5	4	27
2	4	2	4	2	2	4	20
5	5	5	5	4	4	5	33
4	5	5	5	4	4	5	32
3	3	3	4	5	4	5	27
4	3	4	4	4	4	5	28
3	3	4	4	4	4	5	27
3	3	3	3	4	4	4	24
4	2	2	4	5	4	2	23
3	2	2	4	5	4	3	23
4	4	3	5	5	5	3	29
3	3	4	3	5	5	5	28
3	3	4	3	5	5	4	27
4	2	3	4	4	4	2	23
4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	4	3	5	4	4	28
3	4	4	3	4	4	4	26
3	3	3	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	5	5	4	5	28
4	3	5	4	4	4	4	28
3	3	5	3	4	5	4	27
5	4	3	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28

C. Kuisisioner Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja (X3)							
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
4	5	5	5	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	27
1	5	4	5	5	4	4	28
1	4	4	5	4	4	4	26
1	4	4	5	4	4	4	26
2	5	4	4	4	4	4	27
1	4	4	4	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	26
4	5	5	4	5	5	5	33
4	5	5	5	4	4	5	32
3	5	5	4	5	4	5	31
2	4	2	4	4	2	2	20
5	5	5	4	4	4	5	32
5	5	4	5	4	3	5	31
1	5	4	5	4	4	4	27
2	5	5	4	4	4	4	28
2	4	4	5	4	5	5	29
3	4	5	3	4	4	5	28
1	4	5	4	4	4	5	27
1	5	4	4	4	4	5	27
4	5	4	5	5	5	4	32
1	5	4	4	4	4	5	27
1	5	4	4	4	4	5	27
2	5	4	5	4	4	5	29
4	4	3	5	4	4	5	29
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	3	4	3	4	4	26
4	5	4	5	5	5	3	31
4	4	4	4	4	4	3	27
3	3	3	4	4	4	3	24
5	4	3	4	4	3	4	27
4	4	4	3	3	4	5	27
3	4	4	3	4	4	3	25
3	4	3	5	5	4	4	28

D. Kuisisioner Kinerja Karyawan

	Kemampuan Kerja (X3)							
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	5	4	5	4	4	5	5	37
4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	5	4	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	4	5	4	4	5	37
4	5	4	4	4	4	4	5	34
4	5	4	4	5	5	4	5	36
2	4	4	4	2	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	5	34
5	4	4	4	4	4	4	5	34
5	4	5	4	4	4	5	4	35
5	5	4	4	4	3	5	4	34
5	5	3	4	4	3	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	5	5	36
5	4	4	5	4	5	5	4	36
3	5	3	4	4	4	4	5	32
3	4	5	4	4	4	5	5	34
4	5	5	4	4	5	5	5	37
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	5	5	36
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	3	5	4	32
5	4	4	4	4	3	4	5	33
3	4	4	4	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	5	5	35

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

UJI VALIDITAS

A. Gaya Kepemimpinan

		Correlations							
		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	TOTAL
X1.01	Pearson Correlation	1	.312	.129	.343 [*]	.101	.025	-.102	.528 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.068	.462	.044	.562	.886	.558	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.02	Pearson Correlation	.312	1	.270	.209	-.216	-.092	.209	.550 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.068		.116	.228	.212	.600	.229	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.03	Pearson Correlation	.129	.270	1	-.113	-.055	.247	.421 [*]	.578 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.462	.116		.520	.752	.152	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.04	Pearson Correlation	.343 [*]	.209	-.113	1	.141	.000	.170	.467 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.044	.228	.520		.420	1.000	.328	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.05	Pearson Correlation	.101	-.216	-.055	.141	1	.557 ^{**}	.101	.375 [*]
	Sig. (2-tailed)	.562	.212	.752	.420		.001	.565	.026
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.06	Pearson Correlation	.025	-.092	.247	.000	.557 ^{**}	1	.150	.456 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.886	.600	.152	1.000	.001		.391	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.07	Pearson Correlation	-.102	.209	.421 [*]	.170	.101	.150	1	.572 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.558	.229	.012	.328	.565	.391		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.528 ^{**}	.550 ^{**}	.578 ^{**}	.467 ^{**}	.375 [*]	.456 ^{**}	.572 ^{**}	1

Y07	Pearson Correlation	.159	.147	.082	-.012	.149	.174	1	.183	.436**
	Sig. (2-tailed)	.362	.398	.642	.946	.393	.317		.293	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y08	Pearson Correlation	.098	.304	.021	-.015	.333	.385*	.183	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.576	.075	.904	.932	.051	.022	.293		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.621**	.515**	.416*	.421*	.618**	.563**	.436**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.013	.012	.000	.000	.009	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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



Lampiran 4: Hasil Uji Realibilitas

UJI REALIBILITAS

A. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	7

B. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	7

C. Kemampuan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	7

D. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	8

UNTA
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 5: Hasil Uji Rank Spearman

UJI RANK SPEARMAN

A. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.205
		Sig. (2-tailed)	.	.236
		N	35	35
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.205	1.000
		Sig. (2-tailed)	.236	.
		N	35	35

B. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.382*
		Sig. (2-tailed)	.	.024
		N	35	35
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.382*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.024	.
		N	35	35

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

C. Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations

			Kemampuan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kemampuan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.363 [*]
		Sig. (2-tailed)	.	.032
		N	35	35
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.363 [*]	1.000
		Sig. (2-tailed)	.032	.
		N	35	35

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



Lampiran 6: Hasil Uji Kendall's W

UJI KENDALL'S W

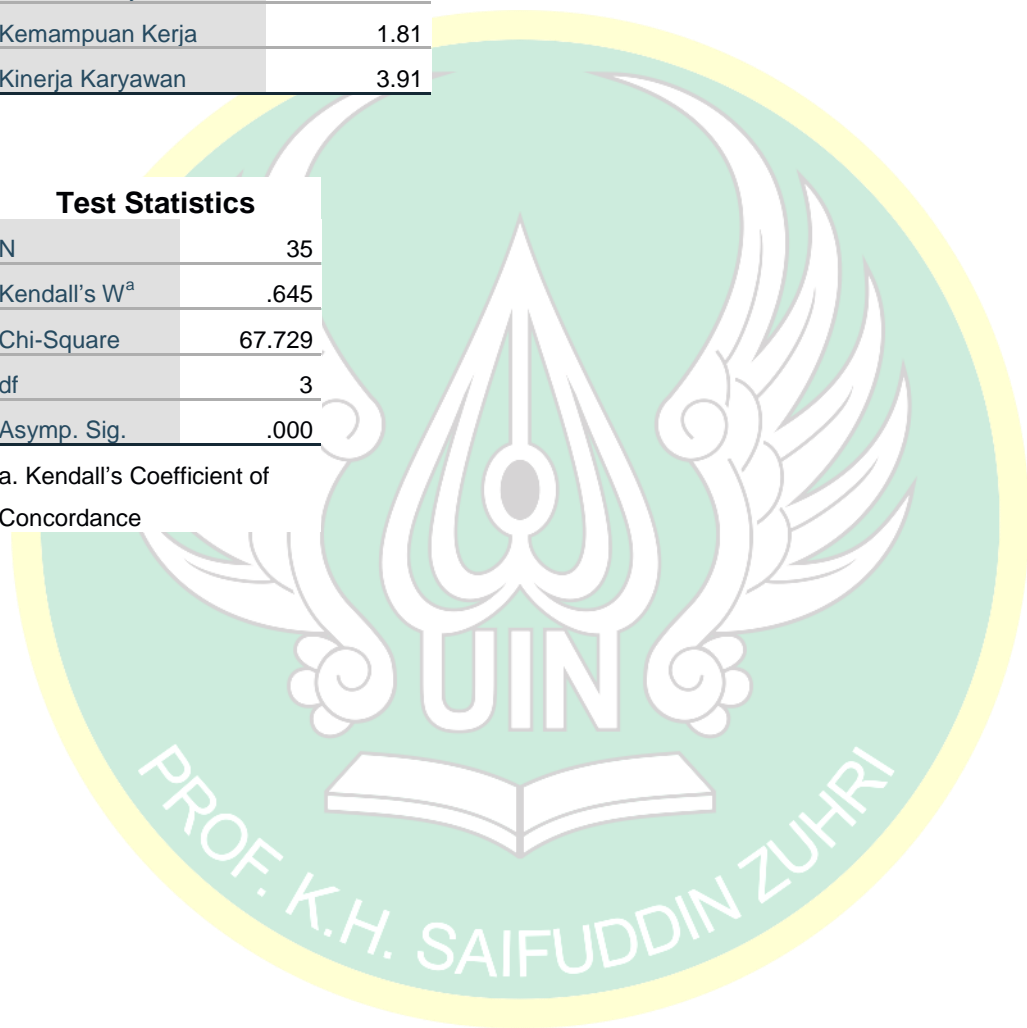
Ranks

	Mean Rank
Gaya Kepemimpinan	1.76
Motivasi Kerja	2.51
Kemampuan Kerja	1.81
Kinerja Karyawan	3.91

Test Statistics

N	35
Kendall's W ^a	.645
Chi-Square	67.729
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance



Lampiran 7: Hasil Uji Regresi Ordinal

UJI REGRESI ORDINAL

A. Regresi Ordinal Parsial

a. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Warnings

There are 1 (11.1%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	2	5.7%
	Sedang	23	65.7%
	Tinggi	10	28.6%
Gaya Kepemimpinan	Rendah	6	17.1%
	Sedang	22	62.9%
	Tinggi	7	20.0%
Valid		35	100.0%
Missing		0	
Total		35	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	13.554			
Final	13.473	.082	2	.960

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	1.873	2	.392
Deviance	1.960	2	.375

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.002
Nagelkerke	.003
McFadden	.001

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-2.974	1.020	8.502	1	.004	-4.974	-.975
	[Y = 2]	.752	.780	.928	1	.335	-.778	2.281
Location	[X1=1]	-.330	1.162	.081	1	.776	-2.608	1.947
	[X1=2]	-.182	.893	.042	1	.838	-1.932	1.568
	[X1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

b. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Warnings

There are 2 (22.2%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah		
	Sedang	23	65.7%
	Tinggi	10	28.6%
Motivasi Kerja	Rendah	2	5.7%
	Sedang	25	71.4%
	Tinggi	8	22.9%
Valid		35	100.0%
Missing		0	
Total		35	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	15.876			
Final	9.555	6.321	2	.042

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	.134	2	.935
Deviance	.244	2	.885

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.165
Nagelkerke	.207
McFadden	.113

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-4.491	1.251	12.876	1	.000	-6.944	-2.038
	[Y = 2]	-.022	.704	.001	1	.975	-1.402	1.357
Location	[X2=1]	-4.513	1.871	5.821	1	.016	-8.179	-.847
	[X2=2]	-1.194	.841	2.013	1	.156	-2.843	.455
	[X2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

c. Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Warnings

There are 2 (22.2%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	2	5.7%
	Sedang	23	65.7%
	Tinggi	10	28.6%
Kemampuan Kerja	Rendah	2	5.7%
	Sedang	25	71.4%
	Tinggi	8	22.9%
Valid		35	100.0%
Missing		0	
Total		35	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	15.876			
Final	9.555	6.321	2	.042

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	.134	2	.935
Deviance	.244	2	.885

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.165
Nagelkerke	.207
McFadden	.113

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-4.491	1.251	12.876	1	.000	-6.944	-2.038
	[Y = 2]	-.022	.704	.001	1	.975	-1.402	1.357
Location	[X3=1]	-4.513	1.871	5.821	1	.016	-8.179	-.847
	[X3=2]	-1.194	.841	2.013	1	.156	-2.843	.455
	[X3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

B. Regresi Ordinal Simultan

Warnings

There are 14 (46.7%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	2	5.7%
	Sedang	23	65.7%
	Tinggi	10	28.6%
Gaya Kepemimpinan	Rendah	6	17.1%
	Sedang	22	62.9%
	Tinggi	7	20.0%
Motivasi Kerja	Rendah	2	5.7%
	Sedang	25	71.4%
	Tinggi	8	22.9%
Kemampuan Kerja	Rendah	2	5.7%
	Sedang	25	71.4%
	Tinggi	8	22.9%
Valid		35	100.0%
Missing		0	
Total		35	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	33.062			
Final	15.087	17.974	6	.006

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	3.221	12	.994
Deviance	4.041	12	.983

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.402
Nagelkerke	.504
McFadden	.322

Link function: Logit.

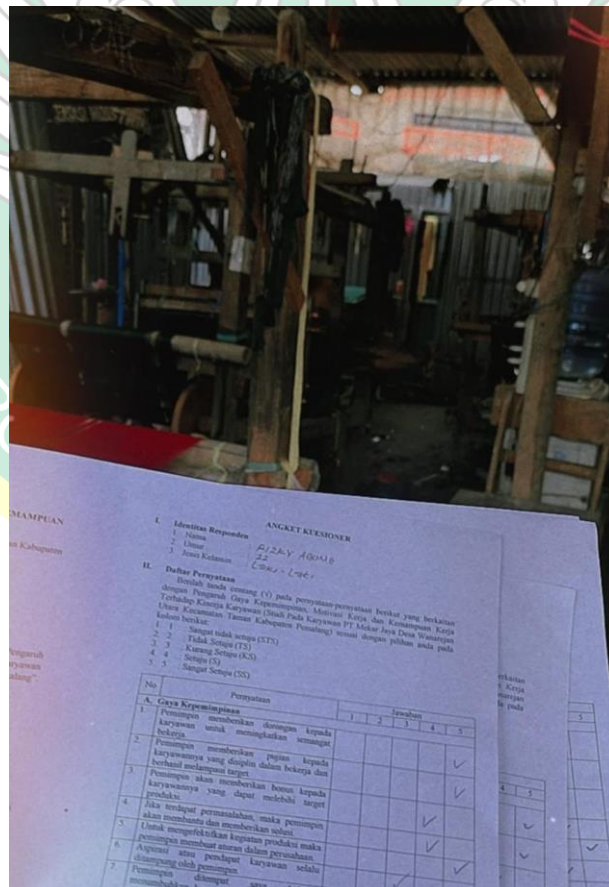
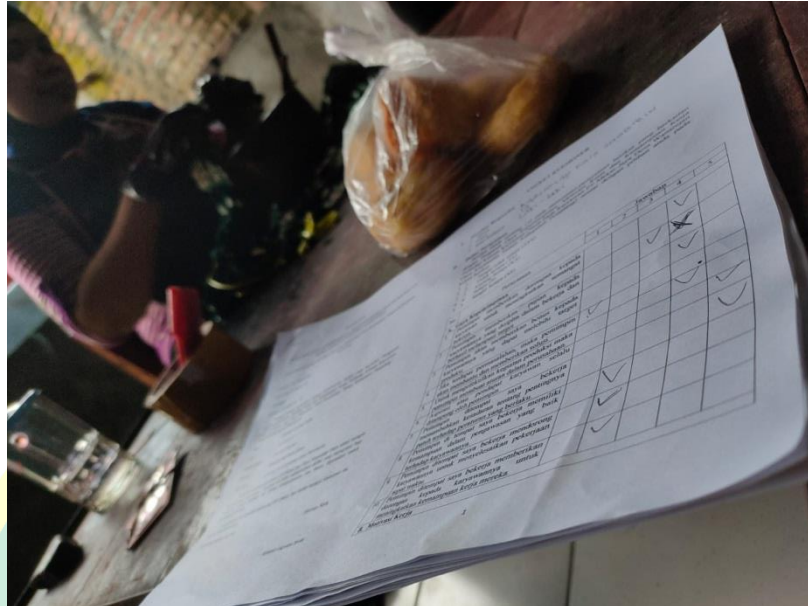
Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-6.854	1.892	13.124	1	.000	-10.562	-3.146
	[Y = 2]	-1.093	1.169	.874	1	.350	-3.383	1.198
Location	[X1=1]	5.130	2.087	6.044	1	.014	1.040	9.220
	[X1=2]	2.856	1.625	3.090	1	.079	-.329	6.042
	[X1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=1]	-6.242	2.941	4.506	1	.034	-12.006	-.479
	[X2=2]	-2.364	1.044	5.129	1	.024	-4.409	-.318
	[X2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X3=1]	-7.822	3.213	5.926	1	.015	-14.119	-1.524
	[X3=2]	-3.853	1.668	5.337	1	.021	-7.122	-.584
	[X3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Lampiran 8: Bukti Penyebaran Kuisiener



Lampiran 9: Surat izin riset individual



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 4387/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/12/2022
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Purwokerto, 22 Desember 2022

Kepada Yth.
Owner UD Mekar Jani
Di
UD Mekar Jani

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Miskah Luqyana Syifa
2. NIM : 1917201177
3. Semester / Program Studi : VII / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2022/2023
5. Alamat : Jl. Masjid No.171 Rt.02 Rw. 02 Wanarejan Utara, Kec. Taman, Kab. Pemalang
6. Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang)

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja
2. Tempat/ Lokasi : UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara
3. Waktu Penelitian : 26 Desember 2022 s/d Januari 2023
4. Metode Penelitian : Kuantitatif

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Coord. Prodi Ekonomi Syariah

Devi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 10: Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 2592/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/06/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Miskah Luqyana Syifa
NIM : 1917201177
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Rahmini Hadi, S.E., M.Si
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UD Mekar Jani Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang)

Pada tanggal 25/07/2022 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan LULUS, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 1 Agustus 2022
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 11: Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 1321/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/3/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa
mahasiswa atas nama:

Nama : Miskah luqyana syifa
NIM : 1917201177
Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 30 Maret 2023 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS,
dengan nilai : **82 / A-**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar
ujian munaqasyah.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal **30 Maret 2023**
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsatza.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Miskah Lugyana Syifa
NIM : 1917201177
Prodi/semester : Ekonomi Syariah/8
Dosen Pembimbing : Rahmini Hadi S.E., M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mekar Jaya Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang)

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
				Pembimbing	Mahasiswa
1	Mei	Jumat/20 - 2022	Grand theory, perbaikan pada bagian LBM, alat analisis data, penyertaan sumber pada setiap data yang dituliskan		
2	Juni	Senin/6 - 2022	Perbaikan LBM, perbaikan pada kajian teori		
3	Juni	Rabu/8 - 2022	Perubahan alat analisis data, penulisan kutipan		
4	Juni	Kamis/9 - 2022	Perbaikan pada kutipan dan teori pada variabel yang dibahas, ACC		

Lampiran 12: Blangko Kartu Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-639624, Fax: 0281-639653, Website: febi.uinsatzu.ac.id

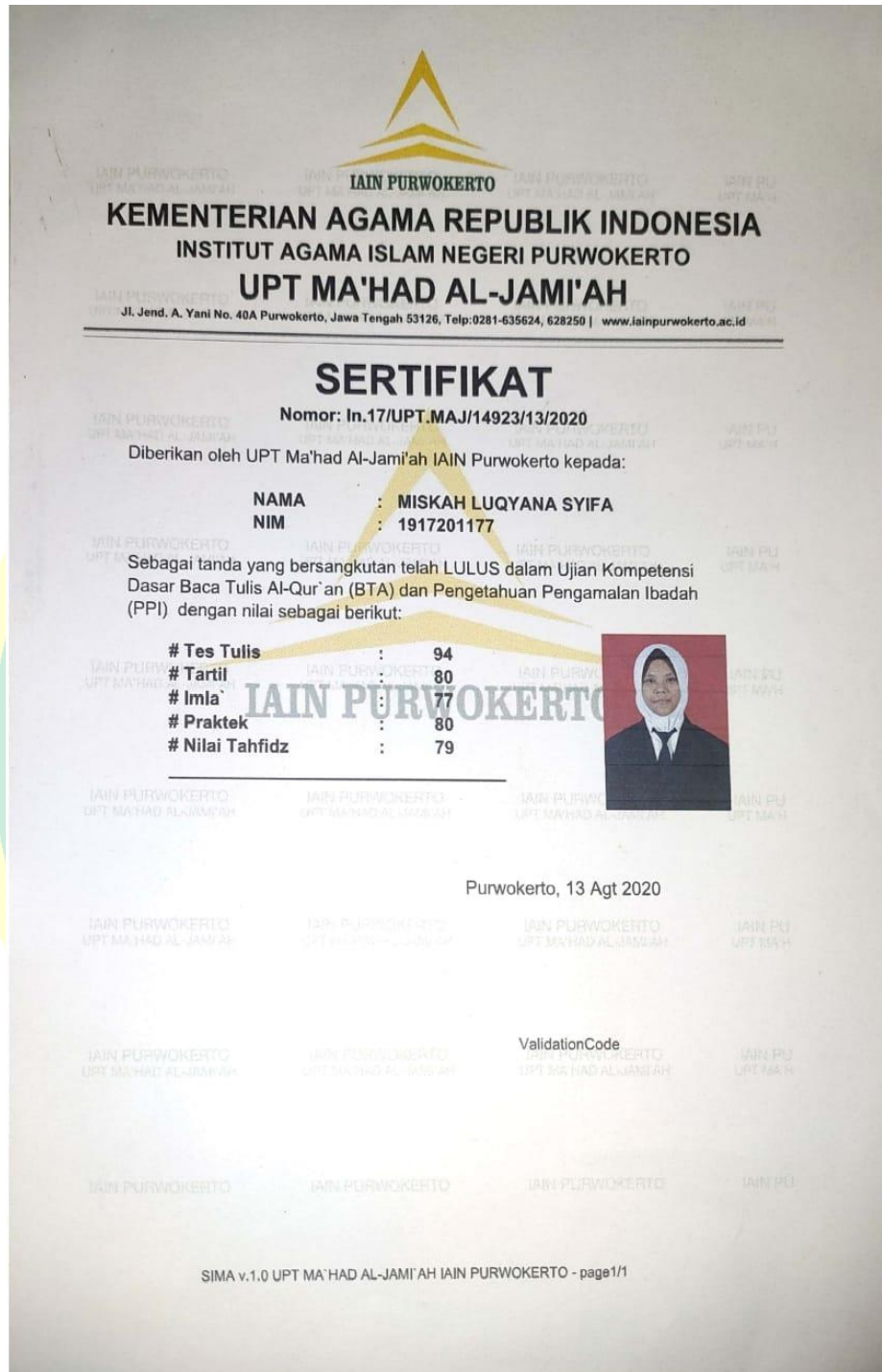
5	Desember	Selasa/20 - 2022	Revisi landasan teologis dan melengkapi skripsi sampai bab 5	Ky.	Siti
6	Januari	Rabu/25 - 2023	Penambahan uji regresi ordinal parsial, melengkapi penjelasan dari hasil analisis data	Ky.	Siti
7	Februari	Rabu/01 - 2023	Penjelasan pada bab 4 ditambah terutama pada variabel yang tidak signifikan (alasan kenapa variabel tersebut tidak berpengaruh)	Ky.	Siti
8	Februari	Jum'at/03 - 2023	Melengkapi lampiran dan pembuatan abstrak	Ky.	Siti
9	Februari	Kamis/09 - 2023	ACC Munagasyah	Ky.	Siti

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
**) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 8 Mei 2022
Pembimbing,


Rahmini Hadi S.E., M.Si
NIP. 191701224 200501 2 001

Lampiran 13: Sertifikat BTA-PPI



Lampiran 14: Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris



**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT**

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/16338/2020

This is to certify that :

Name : **MISKAH LUQYANA SYIFA**
Date of Birth : **PEMALANG, September 6th, 2001**

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on April 29th, 2020, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 58
2. Structure and Written Expression	: 52
3. Reading Comprehension	: 58

Obtained Score : **559**



The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.



ValidationCode

Purwokerto, June 1st, 2020
Head of Language Development Unit,

H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
NIP: 19700617 200112 1 001

Lampiran 15: Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab



وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو
الوحدة لتنمية اللغة

عنوان: شارع جنرال احمد ياتي رقم: ٤٠ بوروكرتو ٥٣١٦ هاتف ٠٢٨١ - ٦٣٥٦٢٤ - www.iainpurwokerto.ac.id

السماوة

الرقم: ان ١٧ / UPT.Bhs / PP.٠٠٩ / ١٦٣٣٨ / ٢٠٢٠

منحت الى	
الاسم	: مسكة لقيانا شفاء
المولودة	: بيمالانج، ٦ سبتمبر ٢٠٠١
	الذي حصل على
	فهم المسموع : ٥٣
	فهم العبارات والتراكيب : ٥٢
	فهم المقروء : ٥٢
	النتيجة : ٥٢٢



في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ١٤
مايو ٢٠٢٠

بوروكرتو، ١ يونيو ٢٠٢٠
رئيس الوحدة لتنمية اللغة.

الحاج أحمد سعيد، الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٦١٧٢٠٠١١٢١٠٠١



ValidationCode

Lampiran 16: Sertifikat Aplikasi Komputer

SERTIFIKAT

APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-638624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126

IAIN PURWOKERTO

No. IN.17/UPT-TIPD/8534/VI/2021

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4,0
81-85	A-	3,6
76-80	B+	3,3
71-75	B	3,0
65-70	B-	2,6

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	79 / B+
Microsoft Excel	78 / B+
Microsoft Power Point	80 / B+



Diberikan Kepada:
MISKAH LUQYANA SYIFA
NIM: 1917201177
Tempat / Tgl. Lahir: Pemalang, 06 September 2001

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan LULUS Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program *Microsoft Office*® yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.



Purwokerto, 09 Juni 2021
Kepala UPT TIPD



Dr. H. Fajar Hardovono, S.Si., M.Sc
NIP. 19801215 200501 1 003

Lampiran 17: Sertifikat KKN (Kuliah Kerja Nyata)



The certificate is framed with a green and yellow abstract design. At the top right, there are three logos: the UIN Purwokerto logo, the LPPM logo with the tagline 'Lembaga Penelit dan Pengabdian kepada Masyarakat', and the KAMPUS logo.

Sertifikat

Nomor Sertifikat : 0440/K.LPPM/KKN.50/09/2022

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prf. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:


Nama Mahasiswa : **MISKAH LUQYANA SYIFA**
NIM : **1917201177**
Fakultas : **Ekonomi & Bisnis Islam**
Program Studi : **Ekonomi Syariah (ESY)**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-50 Tahun 2022,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **A (91)**.



Certificate Validation

Lampiran 18: Serifikat PBM (Praktek Bisnis Mahasiswa)


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, Fax: 0281-636533, Website: febi.unsaiizu.ac.id

Sertifikat

Nomor : 3306/Un.19/D.FEBI/PP.009/10/2022

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Program Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Miskah Luqyana Syifa
NIM : 1917201177

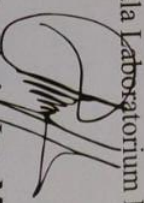
Dinyatakan Lulus dengan Nilai **89 (A)** dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode II Tahun 2022.

Purwokerto, 3 Oktober 2022

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag
NIP.19730921 200212 1 004

Kepala Laboratorium FEBI


H. Sochimim, Lc., M.Si
NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 19: Sertifikat PPL (Praktek Pengalaman Lapangan)


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-6335624, Fax. 0281-636533, Website: febi@uinpurwokerto.ac.id

Sertifikat

Nomor : 1142/U.n.19/LAB.FEBI/PP.009/03/2023

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Miskah Luqyana Syifa
NIM : 1917201177

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode I Tahun Ajaran 2023 di :

IQLAS SNACK Banyumas

Mulai Bulan Januari 2023 sampai dengan Februari 2023 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai A .
Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian *Munagasyah* Skripsi.

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag
NIP.19730921 200212 1 004

Purwokerto, 27 Maret 2023

Kepala Laboratorium FEBI


H. Sochimim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Miskah Luqyana Syifa
2. NIM : 1917201177
3. Tempat/Tanggal Lahir : Pemalang, 06 September 2001
4. Alamat Rumah : Jalan Masjid No. 171 Rt.03 Rw.02
Wanarejan Utara, Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang
5. Nama Orang Tua
Nama ayah : Ahmad Kurdi
Nama Ibu : Khodiroh

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Muslimat NU Wanarejan (2006-2007)
 - b. SD N 03 Wanarejan (2007-2013)
 - c. SMP N 4 Pemalang (2012-2016)
 - d. SMK N 1 Pemalang (2016-2019)
 - e. S1 UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2019-Sekarang)
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak
 - b. Pondok Pesantren Insan Kamil Tanjung

C. Pengalaman Organisasi

- a. Bendahara PR IPNU IPPNU Ranting Wanarejan Utara
- b. Anggota PKPT IPNU IPPNU UIN Saizu
- c. Anggota UKM PIQSI Divisi Hadroh
- d. Anggota Komunitas Studi Ekonomi Islam (KSEI) UIN Saizu
- e. Anggota Komunitas Marketing Perbankan Syariah (KMPS) UIN Saizu

Purwokerto, 07 Februari 2023

Miskah Luqyana Syifa
NIM. 1917201177