

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah

Lena Mardiana Silaen ^{1*}, Imsar ², Rahmi Syahriza ³

^{1*,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Metode pengumpulan data dengan penelitian kuantitatif dan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Dimana populasinya seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Sampel yang diambil menggunakan sampling jenuh dengan jumlah 22 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Sementara itu kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, dari penjelasan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwasannya variabel yang gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, motivasi dan kinerja karyawan dengan disiplin kerja sama-sama berpengaruh baik untuk Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja.

Abstract. This study analyzes the influence of achievement-oriented leadership style and motivation on employee performance, with work discipline as an intervening variable, conducted at Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. The data collection method used is quantitative research with primary data obtained from questionnaires. The population of the study is all employees of Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. The sample was taken using saturated sampling with a total of 22 employees. The results of the study show that, partially, achievement-oriented leadership style and motivation have an insignificant influence on performance, while motivation and work discipline have a positive and significant impact on performance. Motivation also has a significant influence on work discipline. Meanwhile, employee performance has a positive influence on work discipline. From the explanation of the research results, the variables of achievement-oriented leadership style, motivation, employee performance, and work discipline all have a positive influence on Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah.

Keywords: Leadership Style; Motivation; Employee Performance; Work Discipline.

* Corresponding Author. Email: mardianalena22@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut *human capital*, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktifitas dan efesensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif (Djajendra, 2022).

Oleh karena itu Bank Syariah Indonesia KC Medan Petisah yang mengandalkan tingkat kinerja pegawainya maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan dan peningkatan kinerja pegawai. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dan motivasi kerja.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Malayu S.P Hasibuan kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu Hasibuan, 2001).

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2006). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh

berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya insani yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya insani yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah adanya komitmen pimpinan yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan, Sedangkan faktor yang menghambat yaitu masih kurangnya ketelitian karyawan terhadap tugas atau perkerjaannya, kurangnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya, dan rasio yang tidak seimbang antara jumlah karyawan dan beban kerja tentunya akan menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal (Marliyah, 2022).

Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran dalam mencapai tujuan (Flippo dalam Nurjannah, 2008). Gaya Kepemimpinan Islam juga harus mencakup tujuan hidup manusia yang terdiri atas Aqidah, Akhlak dan Ibadah dengan tetap mengikuti sifat Rasulullah SAW yaitu Siddiq, Fathonah, Amanah dan Tabligh. Empat gaya kepemimpinan, yaitu: Kepemimpinan direktif yaitu tidak ada partisipasi dari bawahannya. Kepemimpinan supportif yaitu mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap parabawahannya. Kepemimpinan paritisifatif yaitu pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya.

Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan (Maudy dan Lela, 2020), sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya.

Kinerja Karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik.

Peneliti pada saat melakukan magang PT. Bank Syariah Indonesia mencoba memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan tentang gaya kepemimpinan yang dipakai adalah gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan partisipatif, hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena gaya kepemimpinan seperti ini pemimpin berkuasa penuh terhadap program-program yang akan dibuat, bawahan wajib mengikuti perintah dan jika ada masukan dari para bawahan pimpinan akan tetap mengambil keputusan seperti apa yang telah diprogramkan sebelumnya, hal ini menyebabkan karyawan menjadi tertekan terhadap kebijakan yang dibuat, rutinitas kerja yang membosankan dan bawahan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Tidak hanya terbatas pada gaya kepemimpinan dan motivasi saja, disiplin kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Ila Rohmatun Nisyak dan Trijonowati, membahas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ila dan Trijonowati, 2016). Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Jika karyawan disiplin kinerjanya akan baik, begitupun sebaliknya. Jika karyawan tidak disiplin, kinerjanya kurang baik. Namun pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa disiplin kerja baik namun kinerjanya kurang (Syahfinal Ade Putra, 2022). Berikut capaian hasil kerja karyawan dari tahun 2021 sampai 2022 di Bank Syariah Indonesia.

Layanan tabungan dari BSI, antara lain tabungan berencana, akad mudharabah, dana pensiun, investasi saham halal, akad wadiah,

dan lain sebagainya. Hingga saat ini, terdapat lebih dari 200 ribu ATM BSI tersebar di seluruh wilayah Indonesia serta sebanyak 1.300 kantor cabang beroperasi. Adapun PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) menorehkan kinerja gemilang dari awal kehadirannya pada 1 Februari 2021 hingga kuartal ketiga tahun ini, dengan membukukan kinerja aset, DPK, penyaluran kredit, dan laba yang cemerlang. Atas pencapaian itu, BSI kembali mendapatkan 3 penghargaan di penghujung tahun, pada data yang telah disajikan pada tabel 2 tentu ini akan menjadikan kemajuan untuk BSI itu sendiri, namun hal ini tentu saja ada masalah yang harus dibahas yaitu ada tidak tenaga kerja pada BSI yang mendapatkan predikat Prestasi dan mendapatkan motivasi yang didapatkan dari pimpinan BSI KCP Medan Petisah.

BSI menjadi bank peringkat ketujuh dengan aset terbesar di Tanah Air yaitu mencapai Rp251 triliun. Pun demikian dengan pengumpulan dana pihak ketiga (DPK), peringkat BSI ada di urutan yang sama dengan nilai mencapai Rp219 triliun. Dari DPK tersebut, tabungan BSI menempati urutan kelima terbesar yaitu Rp91,43 triliun. Sementara penyaluran kredit atau pembiayaan BSI mencapai nilai Rp163 triliun dan menempati peringkat ketujuh terbesar di perbankan dalam negeri. Dari sisi laba yang dibukukan, peringkat BSI adalah keenam terbesar dengan nilai Rp2,3 triliun. Penghargaan itu diberikan oleh *The Indonesian Institute for Corporate Governance* (IICG). Penilaian CGPI mencakup 12 aspek yaitu komitmen, transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, keadilan, kompetensi, misi, kepemimpinan, kolaborasi serta risiko. Direktur Utama BSI, Hery Gunardi menekankan raihan ini merupakan wujud apresiasi terhadap kinerja dan kerja keras seluruh pegawai perseroan dalam menghadirkan layanan terbaik kepada masyarakat. sejumlah penghargaan yang diraih pihaknya tersebut diharapkan bisa memacu perusahaan untuk terus memberikan kontribusi yang terbaik sesuai prinsip syariah melalui produk, layanan, dan inovasi digital ke depannya (www.bankbsi.co.id:2022).

Variabel *intervening* merupakan variabel yang

secara teori memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati maupun diukur (Sugiono, 2005:7). Dengan kata lain variabel ini menjelaskan mengapa variabel independen berhubungan dengan variabel dependen.

Dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan menjadi tolak ukur karyawan dalam menaati peraturan-peraturan perusahaan. Di mana pemimpin mempunyai peran penting untuk mengarahkan, menggerakkan, membimbing serta memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Selain itu, motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan mencapai tingkat disiplin yang tinggi. Dengan disiplin kerja tinggi karyawan akan berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan hal ini akan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dipilih menjadi variabel *intervening*. Hal ini sesuai dengan penelitian Endah Susetyo Indriyati, membahas Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja perusahaan, hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan pada etika kerja islami, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami (Endah Susetyo Indriyati, 2017).

Dengan demikian, tidak hanya gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dan motivasi yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja juga diperlukan. Dalam penelitian ini, penulis berusaha mencari tahu seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan yang berorientasi prestasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* yang berupa disiplin kerja.

Penulis menentukan lokasi penelitian pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Hal ini berdasarkan perbandingan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah dengan

bank lain seperti Bank Syariah Indonesia KCP Medan Adam Malik dan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Terang Bulan. Di mana Bank Syariah Indonesia KCP Medan Terang Bulan memiliki tempat yang masih sempit dan karyawan yang masih sedikit sehingga belum dapat dijadikan sampel. Sedangkan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Adam Malik dan Medan Petisah memiliki karyawan yang banyak untuk dijadikan sampel, dan memiliki kinerja yang sangat baik, hal ini berdasarkan observasi yang dilakukan pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah di mana pemimpinnya pernah menyatakan bahwa kinerja Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah jauh dibawah kinerja Bank Syariah Indonesia KCP Medan Adam Malik yang memiliki kinerja yang cukup baik.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keinginan untuk mengidentifikasi potensi masalah dalam kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah dan mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Dengan pemahaman ini, diharapkan bank dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada gilirannya, mencapai lebih banyak kesuksesan di masa depan.

Tinjauan Literatur

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, Suryadi, 2008). Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Zainur, Muhammad Roziqin, 2010). Kinerja juga merupakan keluaran juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan

tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarkan telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan Malayu, 2003).

Gaya Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan dalam perspektif Islam adalah Kemampuan seseorang dalam memimpin untuk menjauhi larangan dari Allah SWT yang dilakukan secara bersama-sama atau secara pribadi. Dalam falsafah kehidupan Islam kepemimpinan dianggap sebagai kepercayaan dan tanggung jawab yang tidak hanya bertanggung jawab untuk anggotanya tetapi juga bertanggung jawab di depan Allah SWT. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat (Thoha & Miftah, 2007). Gaya Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari filsafat, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Veitzhal & Rivai, 2004).

Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh itu dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Tetapi tidak semua pemimpin adalah para manajer, demikian pula tidak semua manajer adalah para pemimpin. Hanya karena organisasi memberikan para manajernya hak-hak formal tertentu, tidak memberikan jaminan bahwa mereka akan memimpin secara efektif. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektifitas yang optimal. Kita memerlukan para pemimpin untuk menantang perbankan-perbankan lainnya, untuk menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi. Kita juga memerlukan para manajer untuk merumuskan rencana yang terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi merupakan kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi

bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “Movere” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”. Sehingga motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat). Motivasi didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Malayu S. P. Hasibuan, 2001).

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan penelitian yang disusun untuk melihat dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *Intervening* pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif dan pendekatan survey, dimana pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang mencari hubungan antara variabel independent dan dependent yang berupa sebab akibat antara dua variabel atau lebih, dan pendekatan survey merupakan pendekatan yang dilakukan di tempat penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Angket (Quisioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden (Azhari Akmal, 2011). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian data kualitatif. Data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah sumber-sumber tersebut adalah Kuesioner (angket), wawancara dan pengamatan langsung pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah yang berjumlah 22 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Yaitu data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dan komunikasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan guna mengukur berapa besar dari pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X1), Motivasi (X2), serta Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemudian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X1), Motivasi (X2), terhadap Disiplin Kerja (Z).

Kinerja Karyawan (Y) Sebagai Dependen

Tabel 1. Uji Regresi (Persamaan 1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1.938	3.769		.514	.613		
1	GKBP	.164	.204	.139	.803	.432	.648	1.544
	Motivasi	.277	.096	.564	2.894	.010	.507	1.973
	Disiplin Kerja	.175	.120	.240	1.456	.162	.712	1.405
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022.

Dari hasil output SPSS maka didapatkan persamaan regresi:

Y= Bo + β1X1 + β2X2 + β4Z
Y= 1.938 + 0.164 +0.277 +0.175

Dari model 1 regresi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta menunjukkan 1.938 mempunyai arti jika variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, Motivasi, serta Disiplin Kerja adalah konstan. Hal ini berarti Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1.938 atau 1,94%.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan berorientasi prestasi menunjukkan 0.164

kali artinya ketika ada tambahan satu point gaya kepemimpinan berorientasi prestasi maka akan menurunkan kinerja karyawan 0.164 kali.

Kinerja Karyawan (Z) Sebagai Dependen

Tabel 2. Uji Regresi (Persamaan 2)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	4.932	7.091		.695	.495		
1	GKBP	-.048	.388	-.030	-.123	.904	.648	1.543
	Motivasi	.371	.161	.554	2.303	.033	.648	1.543
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022.

Dari hasil output SPSS didapatkan persamaan regresi:

Y= Bo + β1X1 + β2X2
Y= 4.932 + -(0.048) + 0.371

Dari model 1 regresi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta 4.932 memiliki arti jika variabel Gaya kepimpinan berorientasi prestasi, serta motivasi adalah konstan. Hal ini berarti Kepuasan akan mengalami kenaikan 4.932 atau 4.932%.
- 2) Koefisien regresi motivasi menunjukkan - 0.048 kali artinya ketika ada tambahan satu point kompensasi maka akan meningkatkan motivasi 0,48 kali.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukan 0.283 kali artinya ketika ada tambahan satu point lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan 0,283 kali.

Pembahasan

Setelah melakukan beberapa pengujian dan tes untuk membuktikan seluruh dugaan yang diajukan, maka peneliti mendapatkan hasil dari kesimpulan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji variabel gaya kepemimpinan perorientasi Prestasi memperoleh t hitung .803 dengan t tabel adalah 2.101 yang diartikan

bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig sebesar $0.432 > 0.05$. Berarti peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh negatif dan tidak ada signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Hasil penelitian menjelaskan ketika Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi ini mengalami kenaikan maupun penurunan berarti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Hasil tersebut menunjukkan jika selama ini gaya kepemimpinan berorientasi prestasi yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan disesuaikan dengan posisi dimana karyawan itu bekerja sehingga tidak berpengaruh pada kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian dengan mengaplikasikan dua (2) variabel diatas menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak ikut andil untuk meningkatkan kinerja para pegawai, dari hasil tersebut tentu akan menjadi acuan untuk pimpinan BSI KCP Medan Petisah agar menerapkan reward prestasi pada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil tersebut didukung dengan salah satu penelitian dari Endah Susetyo Indriyati dengan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Maka di ambil kesimpulan : **Hipotesis 1 ditolak**.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Variabel Motivasi memperoleh t_{hitung} 2.894 dengan t_{tabel} adalah 2.101 yang diartikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan nilai sig sebesar $0.010 > 0.05$. Berarti peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi yang dirasakan oleh seorang karyawan itu tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya ketika motivasi yang dirasakan oleh karyawan itu rendah maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun di Bank

Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Kesimpulan tersebut dapat diambil dari hasil analisis jalur dan uji hipotesis yang menunjukkan kesamaan dengan keadaan kondisi dilapangan. Kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah sangatlah tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari motivasi para karyawan yang besar untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan dan memenuhi segala bentuk kebutuhan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan salah satu penelitian dari Ila Rohmatun Nisyak dan Trijonowati Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan: **Hipotesis 2 diterima**.

Pengaruh Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Disiplin Kerja memperoleh t_{hitung} 2.456 dengan t_{tabel} adalah 2.101 yang dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan nilai sig sebesar $0.016 < 0.05$. Berarti peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. Hasil penelitian menjelaskan jika makin tinggi tingkat disiplin kerja yang dirasakan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah berarti semakin meningkat kinerja yang ditunjukkan, dan sebaliknya jika makin rendah disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah maka akan semakin menurunkan kinerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang Menurut Tiffin dan Mc. Cornick, yang menyatakan variabel individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, disiplin, etos kerja serta faktor individu lainnya. Hasil penelitian tersebut didukung dengan salah satu penelitian dari Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan: **Hipotesis3 diterima**.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah, maka diambil kesimpulan:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah.
- 2) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah.
- 3) Variabel disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah.

Daftar Pustaka

- Alqur'an dan Terjemahannya*. QS. At-Taubah ayat. 105.
- Bi Rahmani Nur Ahmadi, (2016). Metodologi Penelitian Ekonomi, FEBI UIN-SU Press, Cetakan Pertama.
- Dale Timple dalam Siti Munafiah. (2011). *"Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang.* (Skripsi, FE Universitas Negeri Yogyakarta).
- Djajendra, (2022). Karyawan adalah modal perusahaan, www.djajendra.com, (diakses tanggal 13 Januari)
- H. Malayu S.P Hasibuan, (2001). Manajemen Dasar, Cet. I, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hakim, A. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 1-18.
- Hasibuan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indryani, W. D., & Budiarti, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Miftah, T. (2007). Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi 12, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Nurjanah, N. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Prawirosentono, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Puspa, M., Arif, M., & Imsar, I. (2022). Pengaruh Modal Dan Tenaga Kerja Terhadap Upah Kerja Pengrajin Rotan Di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan Sumatera Utara. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 151-165.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat, 11.

- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Roziqin, M. Z. (2010). Kepuasan kerja. Malang: Everroes Press.
- Sadli, G. R., & Marliyah, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bina Keuangan Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 1500-1508.
- Siregar, O. I., & Atika, A. (2022). Peran etika kerja dan motivasi kerja bagi kinerja karyawan pt. Sun life financial cabang medan. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)*, 2(2), 62-71.
- Sugiyono, A. G. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, A. A. (2011). Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. UINSU.
- Thoha, M. (2001). Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku, Rajawali. Press, Jakarta.
- Veitzhal, Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wawancara dengan bapak Syahfinal Ade putra bagian Marketing Pembiayaan Makro, 22 Januari 2022.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.