

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJAKARYAWAN PADA PT. BANK PEREKONOMIAN
RAKYAT SYARIAH (BPRS) NIAGA MADANI
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**NADIA
105721124420**

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJAKARYAWAN PADA PT. BANK PEREKONOMIAN
RAKYAT SYARIAH (BPRS) NIAGA MADANI
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NADIA

NIM:105721124420

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(Al-Insyirah 6-7)

“Apapun yang terjadi, pulanglah sebagai sarjana”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang telah merawat, membimbing, dan melindungi dengan tulus dan penuh keikhlasan, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya serta senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan kepada adik dan seluruh keluarga tercinta dan sahabat yang selalu menjadi penyemangat terbaik, selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun material.

KESAN DAN PESAN

Hidup adalah perjalanan, prosesnya memang melelahkan namun harus diperjuangkan. Tuhan akan selalu membersamai sesulit apapun jalannya.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

Nama Mahasiswa : **NADIA**

No. Stambuk/ NIM : 105721124420

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 1 Juli 2024

Menyetujui

Pembimbing

Dr. Andi Mappatompo, S.E., M.M
NIDN : 0921037201

Pembimbing II

Sri Andyaningsih, S.E., M.M
NIDN : 0929037901

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

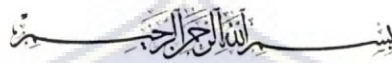
Ketua Program Studi

Masrullah, SE., MM.
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nadia, Nim: 105721124420 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 25 Dzulhijjah 1445 H / 1 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H
1 Juli 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekertaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M (.....)
2. Sri Andayaningsih, S.E., M.M (.....)
3. Dr. M. Alfian Rendra Anggoro KR,
S.E., M.M (.....)
4. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
-NBM : 651 50



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nadia**
No. Stambuk / Nim : 105721124420
Program studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H
1 Juli 2024 M

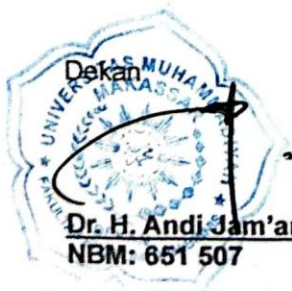
Yang Membuat Pernyataan,



Nadia

NIM: 105721124420

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM.
NBM: 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : **Nadia**
NIM : **105721124420**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Jenis Karya : **Skripsi**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 1 Juli 2024



at Pernyataan,

Nadia

NIM: 105721124420

KATA PENGANTAR

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar “

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Asriadi** tercinta **dan Ibu Harianti** tersayang yang telah memberikan cinta kasih, mengasuh, mendidik, memberikan motivasi serta memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus dan memberikan nasehat yang tiada hentinya dalam mencapai cita-cita penulis sehingga menjadi alasan utama penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan adik tersayang **Muh. Rafki** yang selalu memberikan semangat dan menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga Allah SWT selalu melindungi beliau serta apa yang telah mereka

berikan kepada penulis serta menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo, SE., MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun rencana studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Pimpinan dan karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani yang telah membantu memberikan fasilitas dalam penelitian kepada penulis.
10. Tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan kelas Manajemen 20 G (M20G) dan (HR20D) dan teman-teman seangkatan manajemen 2020 yang senantiasa selalu ada dan memberikan dukungan, dorongan yang tak tergantikan selama menempuh perkuliahan.
11. Terima kasih teruntuk Nailah Nurjannah, Indriani Dwi Cahyono, Wahyuni, Fitriani selaku teman seperjuangan yang telah menjadi support system penulis, yang saling membantu dan mendukung satu sama lain, serta membuat kehidupan perkuliahan di kampus menjadi berkesan, berwarna dan menyenangkan. Serta ucapan terimakasih teruntuk Unun Khairunnisa Nurhalisa Aprilianti, serta Firnanda, Nur Fitri Jayanti dan Iyasnur Eynil yang selalu kebersamai, mendengarkan curahan hati penulis, selalu ada disaat senang dan sedih, dan senantiasa memberi dukungan dari masa sekolah sampai sekarang.
12. Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Terimakasih karena tidak pernah berhenti mencintai dan menjadi diri sendiri, terimakasih sudah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tetap memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 10 April 2024

Penulis



ABSTRAK

NADIA 2024. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Andi Mappatempo dan Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan disebut Teknik sampel jenuh, yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, pembagian kuesioner yang berisi skala likert 1-5 poin dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan yaitu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil uji t, nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $2,745 > 0,349$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Kemudian gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil uji t, nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $3,011 > 0,349$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

NADIA 2024. *The Influence of Performance Allowances and Leadership Style on Employee Work Productivity at the Sharia People's Economic Bank (BPRS) Niaga Madani, Makassar City. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Andi Mappatempo and Sri Andayaningsih.*

This research aims to determine and analyze the influence of performance allowances and leadership style on employee work productivity at the Sharia People's Economic Bank (BPRS) Niaga Madani, Makassar City. This research uses quantitative research methods with a quantitative descriptive approach. The sampling method used is called the saturated sampling technique, which is a sampling method when all members of the population are used as samples, with a sample size of 32 respondents. Data collection was carried out by observation, distribution of questionnaires containing a 1-5 point Likert scale and documentation. The analytical tool used is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27. The results of the research show that performance allowances (X1) have a positive and significant effect on employee work productivity (Y) as indicated by the results of the t test, calculated t value > t table amounting to $2.745 > 0.349$ and a significant value of $0.010 < 0.05$. Then leadership style (X2) has a positive and significant effect on employee work productivity (Y) as shown by the results of the t test, the calculated t value > t table is $3.011 > 0.349$ and the significant value is $0.005 < 0.05$ so it can be concluded that performance allowances and style Leadership has a positive and significant effect on employee work productivity.

Keywords: *Performance Benefits, Leadership Style, Work Productivity*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pikir	35

D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Definisi Operasional Variabel.....	40
G. Metode Analisis Data.....	42
H. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Hasil Penelitian.....	52
C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)	64
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	51
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas	60
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	62



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Mapping Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Tunjangan Kinerja (X1)	55
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	56
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)	57
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	73
Lampiran 2 Uji Validitas dan Realibilitas	78
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi	82
Lampiran 4 Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik	90
Lampiran 5 Persuratan	92
Lampiran 7 Dokumentasi.....	97
Lampiran 8 Hasil Turnitin.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia semakin cepat dan sulit diprediksikan. Semakin canggih ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut organisasi atau perusahaan untuk berbenah diri menghadapi tantangan dan perubahan yang serba tidak terduga. Salah satu tantangan yang dihadapi dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif agar bisa berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Suatu organisasi perlu melakukan Upaya untuk mengelola apa yang dimilikinya, termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang bermutu tinggi akan semakin besar.

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor dibutuhkan tersedia, suatu organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap,

tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja individu karyawannya.

Salah satu unsur penting dalam ekonomi yang mendapat perhatian besar berbagai sistem ekonomi, tidak terkecuali ekonomi Islam yaitu dunia kerja. Hal ini disebabkan karena dunia kerja merupakan pendorong utama perekonomian baik secara mikro maupun makro. Dengan bekerja, seseorang dapat memenuhi dan mencukupi kebutuhan hidupnya. Semangat dan kemampuan kerja seseorang akan mempengaruhi kesejahteraannya. Disamping itu, bekerja akan meneguhkan fitrah dan martabat kemanusiaannya di hadapan Allah swt. Dengan bekerja, seseorang telah menjadi bagian dari siklus rezeki (sunnatullah), yaitu memberi nilai dan manfaat kepada sesama manusia. Dalam QS Al-Mulk/67:15 Allah swt. Berfirman:

النُّشُورُ وَإِلَيْهِ رَرْزِقُهُ^{قُل} مِنْ وَكُلُوا مَنَّاكِبَهَا فِي فَاَمْشُوا ذُلُولاَ الْاَرْضَ لَكُمْ جَعَلَ الَّذِي هُوَ

“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajalah di segala penjurunya dan makanlah sebagaimana dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk melakukan perjalanan mengelilingi semua daerah dan kawasannya untuk keperluan mata pencaharian dan perniagaan, Dimana upaya yang dilakukan tidak dapat memberi manfaat sedikitpun, kecuali Allah memudahkannya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Hal ini merupakan salah satu

hal yang dapat dijadikan motivasi dalam bekerja bagi umat muslim. Motivasi dan semangat dalam bekerja akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan.

Pandangan terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, akan menyebabkan terpacunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih produktif, salah satunya ditandai dengan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi perusahaan akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan terlaksana secara efektif dan efisien, karena kinerja karyawan meningkat belum tentu produktivitas kerja karyawan meningkat. Sehingga produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan dan sangat penting dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, karena jika produktivitas kerja meningkat ada kecenderungan kinerja karyawan meningkat pula (lebih efektif dan efisien). (Sedarmayanti, 2009) dalam (Waskito & Kartini, 2021).

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan tunjangan kinerja. Menurut (Munajah 2019) dalam (Iryani et al., 2022) Tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pensiun dan lain-lain. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja ini adalah untuk memotivasi karyawan agar

mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dan diharapkan juga turut meningkatkan kesejahteraan.

Selain tunjangan kinerja, upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dilihat dari gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Agar karyawan dapat bekerja dengan antusias sesuai yang diharapkan, maka seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Menurut (Winardi,2000) dalam (Marsyam et al., 2020) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor ekstern maupun intern. Jika seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya tidak akan tercapai tujuan.

Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani merupakan salah satu Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di kota Makassar. Bank Perekonomian Rakyat ini adalah bank yang melayani kegiatan, usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Perekonomian Rakyat Niaga Madani menawarkan layanan simpan, deposito berjangka atau tabungan , kredit dan pinjaman, pembiayaan dan penempatan berdasarkan prinsip syariah.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar adalah produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan masih rendah, hal ini memunculkan dampak kepada rendahnya pencapaian target dari perusahaan itu sendiri. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank kecil sehingga tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan kondisinya. Dan seharusnya Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia lebih berkembang dibandingkan bank konvensional pada umumnya. Hal ini disebabkan karena Bank Perekonomian Rakyat Syariah menerapkan keuangan yang bersifat syariah. Namun pada kenyataannya karena produktivitas kerjanya yang rendah Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) belum dapat bersaing dalam permasalahan ini.

Upaya untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani, nampaknya menjadi kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika produktivitas kerja karyawan cenderung menurun akan berpengaruh pada merosotnya suatu organisasi. Bila tidak diatasi dengan baik maka organisasi tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Jadi, salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan. Dalam (Ananda et al., 2022) menyatakan bahwa secara garis besar, indeks *Subjective well being* seseorang dilihat dari skor dua variabel utama, yaitu kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup. Hal ini memberikan dampak kepada produktivitas kerja yang dihasilkan. Seperti karyawan akan bahagia jika pemimpin tidak hanya memberikan tekanan kepada karyawan dalam bekerja

namun selalu memberikan semangat serta motivasi, serta karyawan akan lebih bahagia dan puas dalam bekerja jika diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai sudah dilakukan oleh (Najoan et al., 2018) namun pada penelitian ini tidak membahas tentang gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja. Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja terhadap motivasi dan efektivitas kerja sudah dilakukan oleh (Marsyam et al., 2020) tapi penelitian ini tidak membahas tentang produktivitas kerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sudah dilakukan oleh (Indrawati & Sembiring, 2020) namun pada penelitian ini tidak membahas tentang tunjangan kinerja. Penelitian tentang pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan sudah dilakukan oleh (Perkasa, 2023) namun pada penelitian ini tidak membahas tentang produktivitas kerja.

Dengan demikian, berangkat dari fenomena serta penelitian terdahulu, peneliti ingin mengetahui apakah produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar dipengaruhi oleh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang di atas dan mengingat pentingnya tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang optimal dalam organisasi, maka penelitian ini akan menyelesaikan masalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya, Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai acuan untuk masukan maupun informasi dalam membantu memecahkan permasalahan mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

3. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan perbandingan ataupun sebagai bahan pustaka untuk penelitian-penelitian kedepannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen dalam organisasi dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tugas dari manajemen adalah bagaimana menata dan mengatur enam unsur tersebut yaitu, man, money, material, mesin, method, dan market, menjadi kekuatan yang saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan di samping faktor lain seperti keuangan dan anggaran. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakannya untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Program yang berkenaan dengan usaha mendapatkan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai kegiatan fisik seperti analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, penempatan dan berbagai topik yang berkaitan dengannya, seperti pengertian dan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Hasibuan, 2009) dalam (Andriani, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Henry Simamora dalam (Sunarsi, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Tunjangan Kinerja

a. Pengertian Tunjangan Kinerja

Kata remunerasi (tunjangan kinerja) menurut *Oxford American Dictionary* adalah *payment* atau *reward* yang berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku Management SDM yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang berasal dari terjemahan Amerika menggunakan istilah tunjangan untuk mengungkapkan istilah remunerasi. Namun Bahasa Inggris maupun Organisasi International (ILO) menyebutnya *Remuneration*.

Menurut (Munajah 2019) dalam (Iryani et al., 2022) tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun

non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pensiun dan lain-lain.

Menurut (Simangunsong, 2023) Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Menurut (Iryani et al., 2022) Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut (Hasibuan 2012) dalam (Halim & Satria, 2022) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Tunjangan Kinerja juga disebut upah atau disebut juga dengan ujah dalam islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dari hasil pekerjaannya.

Allah berfirman dalam QS At-Taubah/9:105

وَالشَّهَادَةَ الْعَيْبِ لِمَاءِ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ

Artinya:

Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Quraish Shihab dalam bukunya, Tafsir Al Misbah menjelaskan, QS. At-Taubah : 105 sebagai berikut: “ Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk Masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi (Quraish Shihab, 2002:670). Jadi kaitan ayat ini dengan tunjangan kinerja sangat jelas bahwa Allah akan memberikan balasan yang setimpal terhadap apa yang kita kerjakan disunia dan meminta pertanggung jawabannya. Allah berfirman dalam QS. An Nahl/16:97.

أَجْرَهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ ۖ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمَلٍ مَّنْ
يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنٍ

Artinya :

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun Perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas partisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja

Menurut (Samsudin, 2006) dalam (Nabila, 2016) berpendapat bahwa tujuan pemberian tunjangan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
2. Menunjukkan keseimbangan dan keadilan, ini berarti pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan yang ia duduki sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.
3. Memajukan Lembaga atau perusahaan, semakin berani suatu Lembaga memberikan tunjangan kinerja yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil Lembaga tersebut membangun prestasi kerja karyawannya, karena pemberian tunjangan kinerja yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila Lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan tunjangan kinerja yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju Lembaga tersebut.
4. Meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi dan tunjangan kinerja yang baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

c. Jenis-Jenis Tunjangan Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014) jenis-jenis tunjangan kinerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu tunjangan wajib dan tunjangan tidak wajib (sukarela). Berikut adalah jenis tunjangan kinerja menurut Wibowo:

1. Tunjangan Wajib

- a. Tunjangan Karyawan: memberikan sejumlah perlindungan finansial bagi para karyawan yang menanggung biaya karena kecelakaan atau sakit yang berkaitan dengan pekerjaan.
- b. Tunjangan Kesehatan: merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya.
- c. Tunjangan Transportasi: diberikan untuk menutupi biaya transportasi karyawan.
- d. Tunjangan Makan Siang: diberikan untuk menutupi biaya makan siang karyawan.
- e. Tunjangan Hari Tua: diberikan kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka.

2. Tunjangan Tidak Wajib (sukarela):

- a. Tunjangan Insentif: diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka untuk memotivasi mereka agar lebih produktif.
- b. Tunjangan Keluarga: diberikan kepada karyawan yang memiliki keluarga, seperti tunjangan istri atau tunjangan anak.
- c. Tunjangan Pensiun: diberikan kepada karyawan setelah mereka pensiun dari pekerjaan.

- d. Tunjangan Tambahan: diberikan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan, seperti tunjangan liburan, tunjangan Pendidikan, dan lain-lain.

d. Indikator Tunjangan Kinerja

Adapun indikator tunjangan kinerja menurut (Hasibuan, 2012) dalam yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kesesuaian kerja
Tingkat kesesuaian kerja mencerminkan sejauh mana tugas yang diemban oleh karyawan dengan kualifikasi, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki.
2. Tingkat kehadiran bekerja
Tingkat kehadiran bekerja, mengukur tingkat kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehadiran yang baik dapat menjadi indikasi kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan
Kemampuan melaksanakan tugas, menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. Ketepatan waktu bekerja
Ketepatan waktu bekerja, mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Besaran tunjangan kinerja
Besaran tunjangan kinerja merupakan jumlah tunjangan yang diterima oleh karyawan yang bervariasi tergantung pada kinerja dan pencapaian individu.

3. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terkait oleh aturan-aturan yang ada. Menurut (Umam, 2010) dalam (Setiawan, 2016) Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan serta mengarahkan orang lain dengan cara memanfaatkan daya, dana, sarana dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu.

Pemimpin merupakan orang yang mempunyai bawahan atau bisa mengendalikan organisasi. Pemimpin yang sukses harus mampu mengajak, memotivasi, memfasilitasi, dan memberdayakan bawahannya. Serta kepemimpinan harus bertujuan untuk meningkatkan kesetaraan, keadilan sosial dan kualitas hidup serta memperkuat demokrasi, pengayaan budaya, kreativitas, kejujuran intelektual, kemajuan pengetahuan, tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab sosial.

Menurut (Auliyah et al., 2023) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Menurut (Liza et al., 2022) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah dikumpulkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bila bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai atau sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam organisasi untuk mempengaruhi karyawan untuk melakukan kegiatan agar tercapainya tujuan perusahaan.

2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroic atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

c. Gaya Kepemimpinan Transformal

Pemimpin transformal mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok

d. **Gaya Kepemimpinan Visioner**

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat dan sumber daya untuk mewujudkannya.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2008) dalam (Saputro, 2020) yaitu sebagai berikut:

1. **Kemampuan mengambil keputusan**

Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.

2. **Kemampuan memotivasi**

Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

3. **Kemampuan komunikasi**

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung atau tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pemimpin harus memiliki kemauan untuk membuat orang lain untuk menuruti kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas

kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Secara umum produktivitas adalah kemampuan seseorang, sistem atau perusahaan dalam menghasilkan produk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai hubungan antara output (barang/jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang) yang digunakan untuk memproduksi keluaran tersebut. Produktivitas memiliki tiga unsur penting yaitu, efektivitas, efisiensi dan kualitas. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja maksimal, Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara efisien, sedangkan kualitas berkaitan dengan tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk/jasa yang dihasilkan.

Menurut (Mogalana, 2020) Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan menggunakan sarana dan prasarana serta potensi yang ada pada diri sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Sedangkan Menurut (Andisi & Uhing, 2018) produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Jadi, produktivitas kerja adalah ukuran kemampuan dalam menghasilkan keluaran atau barang dari masukan berbagai faktor produksi atau sumber daya khususnya sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) dalam (Ramadhika Dwi Poetra, 2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang terdiri dari:

1. Sikap Mental

Sikap mental merupakan motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang membuat seorang karyawan berkeinginan dan rela bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.

2. Pendidikan

Semakin tinggi Pendidikan seorang karyawan dalam sebuah instansi atau organisasi, maka semakin luas juga pengetahuannya dan semakin sadar akan pentingnya sebuah produktivitas dalam bekerja. Tingginya kesadaran akan produktivitas akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang proaktif.

3. Keterampilan

Semakin terampil seorang karyawan, maka ia akan lebih mampu bekerja serta memanfaatkan fasilitas dengan baik.

4. Manajemen

Manajemen merupakan sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta menagndalkan karyawannya. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial

Hubungan industrial mencakup beberapa hal, diantaranya menciptakan iklim bekerja yang memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat. Lalu, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan sinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. Dan yang terakhir ialah menciptakan harkat dan martabat karyawan mendorong terwujudnya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja merupakan hal yang penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan

produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan referensi-referensi yang berkaitan dengan informasi penelitian. Penelitian terdahulu ini berupa hasil penelitian yang

sudah dilakukan dan dijadikan sebagai bahan acuan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

1. Christyanti Andisi dan Yantje Uhing (2018) dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tunjangan kinerja daerah, kompensasi dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral daerah provinsi Sulawesi utara secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi pegawai di dinas energi dan sumber daya mineral daerah provinsi Sulawesi utara berjumlah 102 orang pegawai dengan besaran sampel sebanyak 50 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini melalui kuesioner. Sedangkan Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial tunjangan kinerja daerah dan jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R. J. Pangemanan, dan Ellen G. Tangkere (2018) dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di

dinas pertanian kabupaten minahasa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas pertanian kabupaten minahasa yang berjumlah 184 orang pegawai, dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 responden menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

3. Dian Fitriani Karim (2019) dengan judul "Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di dinas kelautan dan perikanan kabupaten banggai. Metode Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Banggai yang berjumlah 111 orang pegawai rumus slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 52 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bnaggai.
4. Popong Suryani, Yoyok Cahyono dan Berliana Dita Utami (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tunex Garmet Indonesia". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT Tuntex Garmet Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 771 orang dan 189 orang diantaranya merupakan populasi yang sesuai dengan kriteria responden yang ditetapkan, dengan metode *non probability sampling* dan rumus slovin dengan tingkat *error* 10% didapat sampel penelitian sebanyak 65 orang. Teknik Analisa menggunakan uji korelasi parsial, analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis berupa uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 23,4%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang.

5. Damayanti Marsyam, Dahliah dan Nasir Hamzah (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Sosial Provinsi

Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah pegawai 230 orang, penentuan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebesar 70 responden. Analisis data menggunakan statistic deskriptif dan analisis path dengan PLS 3.0 untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, tunjangan kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening atau mediasi. Sedangkan variabel tunjangan kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

6. Marissa Hamidun, Gustaaf B. Tampi dan Burhanuddin Kiayi (2021) dengan judul "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi atau seluruh jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado yang berjumlah 62 pegawai. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi. Hasil penelitian mendapatkan hasil dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka dapat

disimpulkan bahwa penting adanya tunjangan kinerja sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

7. Seri, Edy, dan Yusuf Taufik (2022) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan dengan Teknik penagmbilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji secara parsial (uji t), uji secara simultan (uji f) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas lebih berpengaruh dibandingkan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PT. Kencana Andalan Nusantara.
8. Elfira Mrta Liza, Khusnul Fikri, dan Dwi Dewisri (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 64 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linear berganda aplikasi SPSS v23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

9. Hendri Dunan dan Sindi Yuna Sari (2023) dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah tunjangan kinerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Panjang, Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 31 karyawan yang bekerja di Kecamatan Panjang Bandar Lampung, sedangkan sampel penelitian terdiri dari 30 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi.
10. Bima Yoga Perkasa (2023) dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediator Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sanggau”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan variabel motivasi sebagai mediator pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sanggau. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori dengan menguji pengaruh tunjangan kinerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sanggau. Populasi pada penelitian ini berjumlah 157 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 145 orang. Teknik

pengumpulan data digunakan kuesioner dan Teknik analisis data digunakan program smartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai terbukti signifikan. Pengaruh tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai signifikan. Dari hasil analisis perhitungan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai agar optimal maka yang harus dilakukan adalah memotivasi pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja dan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bagi pegawai.

Tabel 2. 1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Cristyanti Andisi dan Yantje Uhing, (2018)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulaewesi Utara	(X1) Tunjangan Kinerja (X2) Kompensasi (X3) Jaminan Sosial (Y) Produktivitas Kerja	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Secara simultan tunjangan kinerja daerah, kompensasi dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial tunjangan kinerja daerah dan jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
2.	Jecqueline Fritzie Najooan, Lyndon R.J Pangemana dan Ellen	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai	(X) Tunjangan Kinerja (Y) Kinerja	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	G. Tangkere, (2018)	Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa		regresi linier sederhana,	H1 diterima. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.
3.	Dian Fitriani Karim, (2019)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai	(X) Tunjangan Kinerja (Y) Kinerja	Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bnaggai.
4.	Popong Suryani, Yoyok Cahyono dan Berliana Dita Utami, (2020)	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia	(X1) Motivasi (X2) Gaya Kepemimpinan (Y) Produktivitas Kerja	Teknik Analisa menggunakan uji korelasi parsial, analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis berupa uji t (parsial) dan uji f (simultan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 23,4%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang.
5.	Marsyam, Dahliah dan Nasir Hamzah (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Tunjangan Kinerja (Y1) Motivasi (Y2) Efektivitas Kerja	Analisis data menggunakan statistic deskriptif dan analisis path dengan PLS 3.0 untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, tunjangan kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap eefektivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening atau mediasi. Sedangkan variabel tunjangan kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.
6.	Marissa Hamidun, Gustaaf B. Tampi dan Burhanuddin Kiayi	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja	(X) Tunjangan Kinerja (Y) Prestasi Kerja	Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear	Dari hasil penelitian, mendapatkan hasil dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka dapat

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(2021)	Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado		sederhana dan analisis korelasi	disimpulkan bahwa penting adanya tunjangan kinerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
7.	Seri, Edy, dan Yusuf Taufik (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Fasilitas (Y) Produktivitas Kerja	Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji secara parsial, uji secara simultan (uji F), DAN Koefisien Determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas lebih berpengaruh dibandingkan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PT. Kencana Andalan Nusantara
8.	Elfira Mrta Liza, Khusnul Fikri, dan Dwi Dewisri (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (Y) Produktivitas Kerja	Analisis data menggunakan regresi linear berganda aplikasi SPSS v23.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh positif

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9.	Hendri Dunan dan Sindi Yuna Sari (2023)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung	(X1) Tunjangan Kinerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi.	Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Panjang Bandar Lampung
10.	Bima Yoga Perkasa (2023)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Mediator pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sanggau	(X1) Tunjangan Kinerja (X2) Gaya Kepemimpinan (Y) Kinerja	Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan Teknik analisis data digunakan program smart PLS 3.0	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung tunjangan kinerja, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai terbukti signifikan. Pengaruh tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai signifikan. Dari hasil analisis perhitungan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal maka yang harus dilakukan adalah memotivasi pegawai dengan jalan memberikan tunjangan kinerja dan menerapkan gaya kepemimpinan

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					yang baik bagi pegawai

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah struktur konseptual atau pendekatan berpikir yang digunakan untuk memahami dan menganalisis suatu masalah, situasi, atau topik tertentu. Kerangka pikir membantu dalam mengorganisasi informasi, membuat asumsi yang relevan dan merumuskan pemecahan masalah secara sistematis. Kerangka ini digunakan untuk menghubungkan variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini relevan. Skema berpikir dalam penelitian ini adalah pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Adapun gambaran kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti terkait tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:



6. Kemampuan
mengendalikan emosi
(Saputro, 2020)

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut (Nabila, 2016) hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Menurut (Sugiyono,2019) dalam (Chrismawati et al., 2023) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai Teknik penelitian yang dibangun di atas filosofi positivis, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Secara fenomena diubah menjadi variabel yang dihitung secara sistematis untuk menunjukkan bagaimana variabel tersebut berhubungan satu sama lain di dalam penelitian kuantitatif tersebut.

Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dengan menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dan hasilnya. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena melibatkan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam hal ini lokasi penelitian tersebut menunjukkan tempat dimana seseorang meneliti. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bank Perekonomian

Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Mdani Kota Makassar, Jl. Hertasing Raya Timur No 18 C, Makassar.

Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan oleh penulis untuk memperoleh data yaitu 3 bulan dengan rincian bulan pertama, pengurusan izin meneliti, bulan kedua penyebaran kuesioner dan pengolahan data, dan bulan ketiga analisis dan interpretasi data.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar, yang diteliti sebagai gambaran dalam bentuk angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar ataupun dari perusahaan/jabatan yang terkait untuk melengkapi data atau informasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan dari objek suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2014) dalam (Chairyza, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar yang berjumlah 32 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) dalam (Sifa, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi kecil, kurang dari 100 orang. Sampel penelitian ini adalah para karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar dengan jumlah 32 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan informasi yang dibutuhkan, beberapa cara antara lain:

1. Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada tempat penelitian yakni pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei yang menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan

kepada responden bersifat terbuka dan tertutup dengan jawaban yang diberikan dan responden harus mengisi kuesioner tersebut dengan memilih alternatif jawaban mana saja yang tersedia. Skala dan metode pengukuran kuesioner ini menggunakan tingkatan skala Likert sebagai berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan peneliti untuk mempelajari benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, foto, notulensi rapat, catatan harian dan lain-lain.

F. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2010) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan obyek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka dibawah ini diungkapkan operasionalisasi variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Tunjangan Kinerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)

b. Variabel Terikat

Suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja karyawan.

Adapun penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Tunjangan Kinerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai salah satu bentuk kompensasi ataupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jasa dan kinerjanya dengan tujuan dalam pencapaian organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan karyawan.
Tunjangan Kinerja diukur dengan 5 indikator yang diadopsi dari (Hasibuan, 2012) yakni: Tingkat kesesuaian kerja, Tingkat kehadiran bekerja, Kemampuan melaksanakan tugas, Ketepatan waktu bekerja, Besaran tunjangan kinerja.
2. Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan memimpin dalam mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan bawahannya sehingga mencapai tujuan organisasi.
Gaya kepemimpinan diukur dengan 6 indikator yang diadopsi dari (Kartono, 2008) yakni: Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, dan Kemampuan mengendalikan emosional.
3. Produktivitas Kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan menghasilkan produk dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas kerja diukur dengan 6 indikator yang diadopsi dari (Sutrisno, 2019) yakni: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisiensi.

G. Metode Analisis Data

Setelah keseluruhan data telah terkumpul, Langkah selanjutnya yaitu penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa penelitian ini penulis menggunakan analisisregresi berganda. Sebelum mendapatkan analisis regresi berganda untuk mendapatkan nilai yang baik, maka penulis perlu melakukan sebuah pengujian pada instrument pengumpulan data yang digunakan. Metode pengujian analisis data dalam hal ini adalah analisis deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif adalah untuk mengubah sekumpulan data yang belum diolah menjadi Kumpulan data yang dapat dipahami. Temuan penelitian dan anlisis tersebut kemudain disajikan dalam publikasi ilmiah yang menjadi dasar pengambilan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini dilakukan analisis terhadap uraian jawaban kuesioner oleh responden yang kemudian hasilnya di olah Bersama dengan menggunakan statistik deskriptif.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Variabel merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan

dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan coefficient correlation dalam SPSS. Jika dinilai signifikan (P Value) 0,05 maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikan (P Value) 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan. (Ghozali, 2016) dalam (Simangunsong, 2023)

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas dilakukan menggunakan Cronbach Apha. Koefisien Cronbach Apha yang ≥ 0.60 menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrument. Jika koefisien Cronbach apha yang ≤ 0.60 menunjukkan kurang handalnya instrument. Selain itu, Cronbach Apha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. (Simangunsong, 2023)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah layak atau tidaknya model analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut heteroskedastisitas atau kata lain model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (Variabel Dependen)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisiensi Regresi

X_1 = Tunjangan Kinerja (variabel independen)

X_2 = Gaya Kepemimpinan (Variabel Independen)

e = Error/Variabel pengganggu

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara parsial (Uji T), Uji secara simultan (Uji F), maka digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 21.0.

1. Uji parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan berpengaruh hubungan variabel independent secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan $df = n - k$, Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $value > \alpha$ maka:

1. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $value > \alpha$ maka:

1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji F (Uji Model)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat apakah model regresi yang dibangun menggambarkan fakta atau dapat digeneralisasikan ditempat penelitian. Model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Analisis uji F dilakukan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} > \alpha$ maka:

1. H_a diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{value} < \alpha$ maka:

1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besar kontribusi variabel independent/bebas (X) terhadap variabel dependent/terikat (Y), serta nilai koefisien determinasi menggambarkan tingkat generalisasi hasil penelitian di tempat penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar

Perbankan Syariah lahir dari kolaborasi idealisme usaha dengan nilai-nilai Rohani yang melandasi sistem operasional, harmoni antara kedua komponen itulah yang menjadi pembeda sekaligus keunggulan Bank Syariah sebagai alternatif jasa Perbankan. Berangkat dari pemikiran sederhana untuk memberikan rasa keadilan baik dalam berinvestasi maupun berusaha secara universal tanpa membedakan ideologi dan lainnya serta pemembrdayaan ekonomi umat, maka pada tanggal 1 oktober 2002 BPR Syariah Fastabiqul Khairat yang seberapa bullan beroperasi di Makassar BPR Syariah Fastabiqul Khairat tidak mengalami kemajuan hingga akhirnya diakuisisi oleh Ir. H. Mubyl handaling yang berbekal pengalaman dalam dunia perbankan serta tangan dingin dan keahlian dalam mengelola koperasi simpan pinjam, maka berselang beberapa lama BPR Syariah Fastabiqul Khairat telah berubah menjadi BPR Syariah Niaga Madani sesuai Keputusan Menteri kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C22851-HT 01.01.04 tahun 2002 dan surat Keputusan pemimpin Bank Indonesia Makassar tanggal 20 November 2002 No.5/1/pb1/mks/2003 tanggal 11 Februari 2003.

Seiring perjalanan waktu serta keinginan yang kuat dari seluruh elemen-elemen terkait BPR Syariah Niaga Madani untuk melakukan

pengembangan usaha, maka melalui Surat Persetujuan Bank Indonesia No.7/18/DPBS/Makassar per tanggal 2 Maret 2005 BPR Syariah Niaga Madani menorehkan Sejarah dalam perkembangan BPRS di Sulawesi Selatan dengan membuka Kantor Cabang pertama di Kabupaten Wajo dan guna memberikan pelayanan yang lebih luas khususnya di Kota Makassar maka berdasarkan Surat Keputusan Bank Indonesia No. 8/22 DPbS.PAdb/MKS per tanggal 31 Oktober 2006, maka pada tanggal 2 Oktober 2006 BPR Syariah Niaga Madani mengoperasikan kantor pelayanan Kas di Jl. ABD Dg. Sirua Makassar.

Dalam upaya untuk memberikan kontribusi yang lebih guna mendorong pertumbuhan ekonomi khususnya sektor mikro, maka dalam kurun waktu relative singkat BPR Syariah Niaga Madani telah memperluas jaringan operasional dengan membuka kantor cabang sebanyak 3 kantor & kantor kas sebanyak 6 kantor. Selanjutnya kedepan manajemen akan Kembali menargetkan pembukaan kantor cabang sebanyak 4 (empat) kantor dan 10 (sepuluh) kantor kas, untuk memberikan kemudahan bertransaksi dan mengakses produk-produk BPR Syariah Niaga Madani diseluruh Kabupaten/Kotamadya di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan tekad menjadikan kualitas dan profesionalisme yang dilandasi dengan manajemen yang enerjik sebagai budaya perusahaan dan pengawasan melekat pada seluruh elemen yang ada di BPR Syariah Niaga Madani serta dukungan Dewan Komisaris yang juga sekaligus pemegang saham, merupakan tokoh yang sudah

mempunyai reputasi sangat baik dan dikenal dimasyarakat Sulawesi Selatan yang merupakan tokoh Masyarakat dan ulama, sehingga insya Allah akan menjadi BPR Syariah Niaga Madani sebagai Lembaga keuangan Mikro yang terdepan dan terpercaya dimasa-masa mendatang.

2. Visi dan Misi PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS)

Niaga Madani Kota Makassar

a) Visi PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar

- Menjadi BPR Syariah terkrmuka di Indonesia Timur yang menjadi pilihan untuk berkarya

b) Misi PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar

- Memberikan kesejahteraan kepada karyawan
- Memberikan pelayanan yang berkualitas dan bermanfaat
- Memberikan keuntungan yang optimal
- Ikut serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial kemasyarakatan

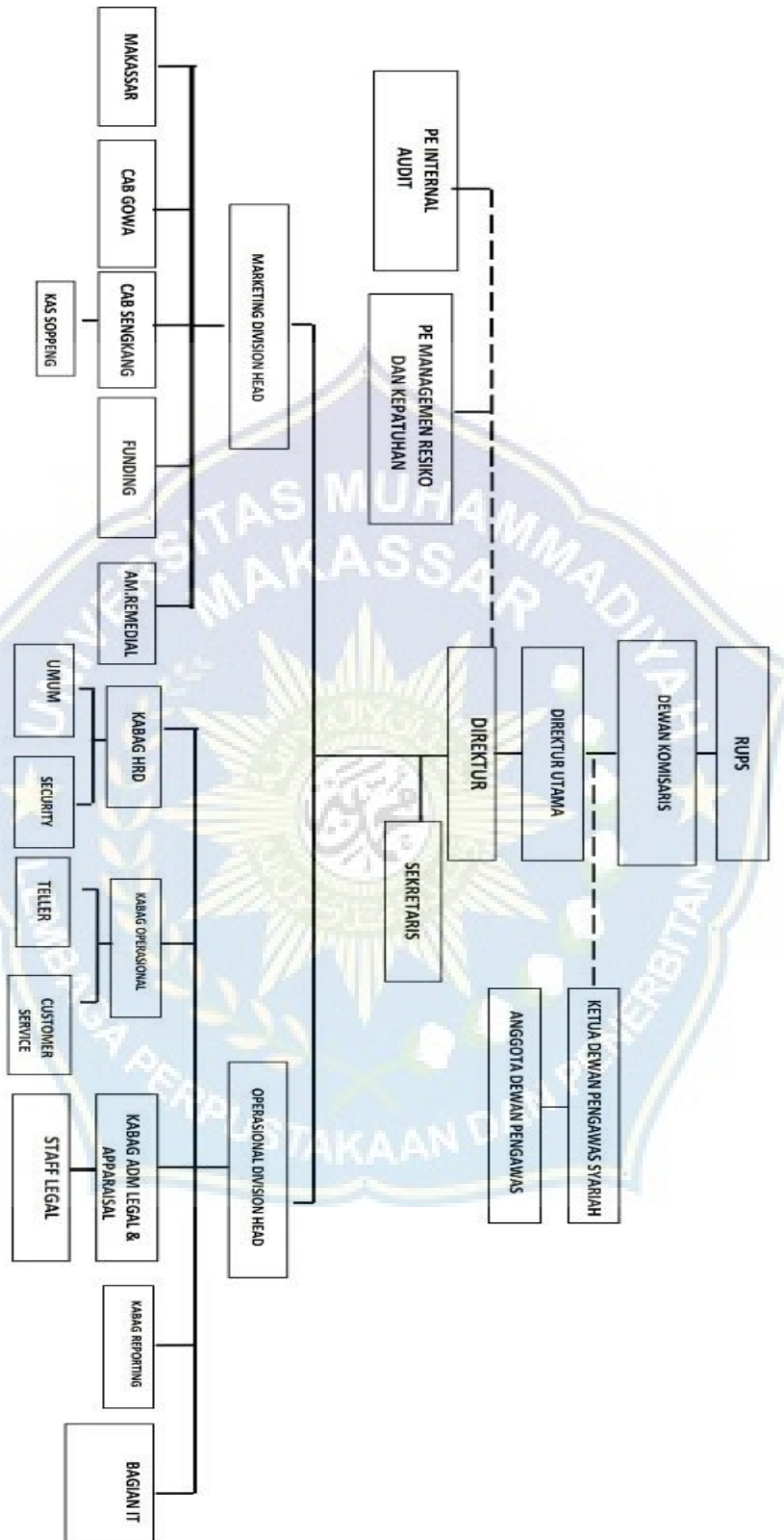
3. Struktur Organisasi PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah suatu wadah atau saran untuk mencapai tujuan. Agar tujuan itu dapat tercapai maka dalam wadah itu harus ada kelompok orang yang bekerja sama. Struktur organisasi pada dasarnya

memperlihatkan hubungan antara wewenang tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personal dalam perusahaan. Dengan demikian, unsur umum yang harus ada pada setiap organisasi adalah adanya kelompok orang yang harus bekerjasama dengan satu maksud untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.



STRUKTUR ORGANISASI PT. BPRS NIAGA MADANI



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian memiliki 32 responden dan yang menjadi responden yaitu karyawan dari PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang telah menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir.

Untuk memperjelas karakteristik yang dimaksud, maka akan disajikan table mengenai data responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Berikut yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Karyawan	Presentase (%)
Laki-Laki	24	75%
Perempuan	8	25%
Total	32	100%

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.1 menunjukkan informasi mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24

orang atau sebesar 75% sedangkan responden jenis kelamin Perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 45%.

b) Usia

Karakteristik berdasarkan rentang usia bertujuan untuk memahami kelompok usia responden yang ada didalam perusahaan. Berikut data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21-30	9	28,1%
2	31-40	6	18,8%
3	41-50	10	31,3%
4	> 51	7	21,8%
	Total	32	100%

Sumber: Lampiran 3

Table diatas, maka diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan usia, maka diasumsikan bahwa responden pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 28,1%, usia 31-40 sekitar 6 responden atau 18,8%, lalu usia 41-50 sebanyak 10 responden atau 31,3%, usia 51-60 sebanyak 7 responden atau 21,8%.

c) Pendidikan Terakhir

Karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan jenjang Pendidikan terakhir responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan jenjang Pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	11	34,4%
2	D3	3	9,4%
3	S1	16	50,0%
4	S2	2	6,3%
	Total	32	100%

Sumber: Lampiran 3

Karakteristik responden yang berjumlah 32 orang dengan data jenjang Pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat SMA yaitu 11 orang dengan presentase 34,4%, tingkat Pendidikan D3 yaitu 3 orang dengan presentase 9,4%, tingkat Pendidikan S1 sebanyak 16 orang dengan presentase 50,0%, serta tingkat Pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan presentase 6,3%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang Pendidikan S1 yang berjumlah 16 orang responden pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Tanggapan responden mengenai tunjangan kinerja

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item dari variabel Tunjangan Kinerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

Variabel tunjangan kinerja pada penelitian ini diukur dengan 5 indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan. Hasil tanggapan variabel tunjangan kinerja kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

Frekuensi (F) dan Presentase (%)												
Variabel	Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	X1.1.1	1	3.13	1	3.13	14	43.75	16	50.00	0	0.00	3.41
	X1.1.2	0	0.00	0	0.00	1	3.13	31	96.88	0	0.00	3.97
X1.2	X1.2.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	18	56.25	14	43.75	4.44
	X1.2.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	10	31.25	22	68.75	4.69
X1.3	X1.3.1	0	0.00	3	9.38	11	34.38	18	56.25	0	0.00	3.47
	X1.3.2	0	0.00	1	3.13	1	3.13	13	40.63	17	53.13	4.44
X1.4	X1.4.1	0	0.00	1	3.13	18	56.25	12	37.50	1	3.13	3.41
	X1.4.2	1	3.13	0	0.00	9	28.13	20	62.50	2	6.25	3.69
X1.5	X1.5.1	0	0.00	1	3.13	18	56.25	12	37.50	1	3.13	3.41
	X1.5.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	14	43.75	18	56.25	4.56
Total Mean												39.49

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai total mean variabel jawaban responden 39,49. Pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar sebanyak 4,69 yang diperoleh pada pernyataan X1.2.2. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai mean terendah sebanyak 3,41 pada pernyataan X1.1.1, X1.4.1 dan X1.5.1 .

b. Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur dengan 6 indikator yang dibagi menjadi 12 pernyataan. Hasil tanggapan variabel gaya kepemimpinan kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Frekuensi (F) dan Presentase (%)												
Variabel	Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	X2.1.1	0	0.00	0	0.00	1	3.13	10	31.25	21	65.63	4.63
	X2.1.2	0	0.00	0	0.00	1	3.13	10	31.25	21	65.63	4.63
X2.2	X2.2.1	0	0.00	0	0.00	2	6.25	7	21.88	23	71.88	4.66
	X2.2.2	0	0.00	0	0.00	2	6.25	9	28.13	21	65.63	4.59
X2.3	X2.3.1	0	0.00	0	0.00	1	3.13	14	43.75	17	53.13	4.50
	X2.3.2	0	0.00	0	0.00	3	9.38	13	40.63	16	50.00	4.41
X2.4	X2.4.1	0	0.00	0	0.00	1	3.13	15	46.88	16	50.00	4.47
	X2.4.2	0	0.00	0	0.00	1	3.13	9	28.13	22	68.75	4.66
X2.5	X2.5.1	0	0.00	0	0.00	1	3.13	9	28.13	22	68.75	4.66
	X2.5.2	0	0.00	0	0.00	1	3.13	9	28.13	22	68.75	4.66
X2.6	X2.6.1	0	0.00	0	0.00	1	3.13	11	34.38	20	62.50	4.59
	X2.6.2	0	0.00	0	0.00	1	3.13	18	56.25	13	40.63	4.38
Total Mean												54.84

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai total mean variabel jawaban responden adalah 54,84. Pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar sebanyak 4,66 yang diperoleh dari 4 pernyataan. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai mean terendah sebesar 4,38 pada pernyataan X2.6.2.

c. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan diukur dengan 6 indikator yang dibagi menjadi 12 pernyataan. Hasil tanggapan variabel produktivitas kerja kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Frekuensi (F) dan Presentase (%)												
Variabel	Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	Y1.1	0	0.00	0	0.00	1	3.13	4	12.50	27	84.38	4.81
	Y1.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	37.50	20	62.50	4.63
Y2	Y2.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	14	43.75	18	56.25	4.56
	Y2.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	37.50	20	62.50	4.63
Y3	Y3.1	0	0.00	0	0.00	1	3.13	10	31.25	21	65.63	4.63
	Y3.2	0	0.00	0	0.00	2	6.25	11	34.38	19	59.38	4.53
Y4	Y4.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	11	34.38	21	65.63	4.66
	Y4.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	16	50.00	16	50.00	4.50
Y5	Y5.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	18.75	26	81.25	4.81
	Y5.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	37.50	20	62.50	4.63
Y6	Y6.1	0	0.00	0	0.00	1	3.13	17	53.13	14	43.75	4.41
	Y6.2	0	0.00	0	0.00	1	3.13	10	31.25	21	65.63	4.63
Total Mean												55.43

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dilihat bahwa nilai total mean variabel jawaban responden adalah 55,43. Pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar sebanyak 4,81 yang diperoleh pada pernyataan Y1.1 dan Y5.1. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai mean terendah sebesar 4,41 pada pernyataan Y6.1.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji dua arah

dengan tingkat signifikan 0,05. Kuesioner dikatakan valid jika r hitung > dari r tabel.

Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	Person Corelation	Sig.	Ket
		r hitung		
Tunjangan Kinerja (X1)	X1.1.1	0,746	0,000	Valid
	X1.1.2	0,615	0,000	Valid
	X1.2.1	0,741	0,000	Valid
	X1.2.2	0,599	0,000	Valid
	X1.3.1	0,739	0,000	Valid
	X1.3.2	0,622	0,000	Valid
	X1.4.1	0,741	0,000	Valid
	X1.4.2	0,774	0,000	Valid
	X1.5.1	0,741	0,000	Valid
	X1.5.2	0,622	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1.1	0,670	0,000	Valid
	X2.1.2	0,552	0,001	Valid
	X2.2.1	0,521	0,002	Valid
	X2.2.2	0,603	0,000	Valid
	X2.3.1	0,535	0,002	Valid
	X2.3.2	0,518	0,002	Valid
	X2.4.1	0,727	0,000	Valid
	X2.4.2	0,840	0,000	Valid
	X2.5.1	0,840	0,000	Valid
	X2.5.2	0,840	0,000	Valid
	X2.6.1	0,532	0,002	Valid
	X2.6.2	0,650	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,410	0,020	Valid
	Y1.2	0,541	0,001	Valid
	Y2.1	0,507	0,003	Valid
	Y2.2	0,445	0,011	Valid
	Y3.1	0,509	0,003	Valid
	Y3.2	0,582	0,000	Valid
	Y4.1	0,507	0,003	Valid
	Y4.2	0,608	0,000	Valid
	Y5.1	0,556	0,001	Valid
	Y5.2	0,674	0,000	Valid
	Y6.1	0,482	0,005	Valid
	Y6.2	0,671	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrumen valid untuk mengukur variabel tunjangan kinerja karyawan yang diteliti berdasarkan kriteria r hitung $>$ r tabel 0,349

b. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur keberadaan kesesuaian alat pengukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat pengukur tersebut memiliki hasil yang seragam apabila digunakan berulang kali pada waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach alpha*. Variabel yang diukur dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach alpha* $>$ 0,60. Adapun penyajian data hasil uji reliabilitas yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas

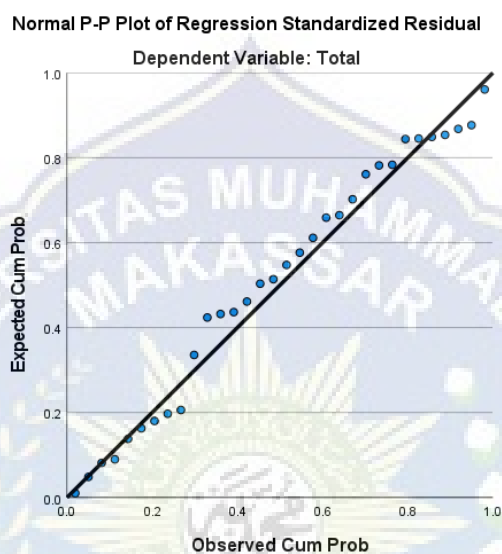
Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Tunjangan Kinerja	0,870	10	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,873	12	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,776	12	Reliabel

Sumber: Lampiran 2

Pada tabel diatas, diketahui nilai alpha pada masing-masing variabel X1 yaitu sebesar 0,870, pada variabel X2 diperoleh nilai sebesar 0,873 dan nilai alpha pada variabel Y sebesar 0,776. Maka dapat disimpulkan nilai alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai probilitas sebesar 0,60 dapat diartikan item-item pada setiap variabel dikatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat ukur pengumpulan data dalam penelitian berikutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan pada gambar 4.2 diatas, dapat dilihat penyebaran data pada penelitian ini mengikut garis normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara diantara variabel bebas. Jika variabeel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel

orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Menurut (Ghozali, 2016) ada gejala apabila terjadi dan tidak terjadi multikolinearitas sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF < 10 atau Tolerance > 0,01, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Tunjangan Kinerja	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

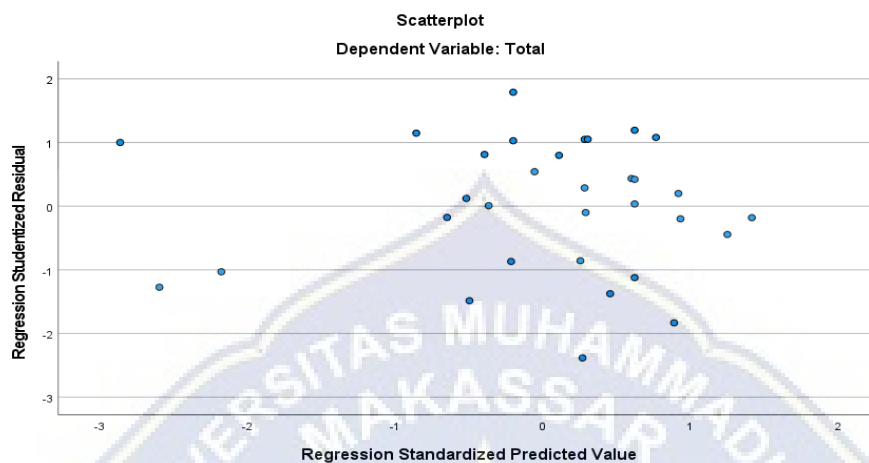
Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel tunjangan kinerja (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF yang diperoleh masing-masing pada variabel yaitu 1 dimana nilai ini lebih kecil dari 10 ($1 < 10$) dan nilai tolerance yang diperoleh masing-masing variabel yaitu sebesar 1 dimana nilai ini lebih besar dari 0,01 ($1 > 0,01$), sehingga dapat disimpulkan pada model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun dibawah

angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas, atsu dapat diartikan bahwa model penelitian yang digunakan sudah baik.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber Lampiran 4

Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas, dapat dilihat penyebaran titik-titik tersebar secara acak dan penyebarannya berada dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi pada penelitian ini.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Vriabel Terikat	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
Tunjangan Kinerja	Produktivitas Kerja	0,310	0,407	2,745	0,010	Hipotesis Diterima
Gaya Kepemimpinan		0,324	0,446	3,011	0,005	Hipotesis Diterima
R = 0,603	Sig. = 0.001					
R Square= 0,364						
F = 8,298						

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, nilai tunjangan kinerja (X1) 0,310 dan nilai gaya kepemimpinan (X2) 0,324 maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 26,016 + 0,310X_1 + 0,324X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Tunjangan Kinerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Error Standar

6. Uji Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis secara parsial (Uji-t) merupakan metode statistic yang digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan signifikan antara dua atau lebih kelompok data yang berbeda. Dalam uji t yang digunakan untuk menguji signifikansi adalah hubungan variabel Tunjangan Kinerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan variabel Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan pada tabel diatas, berikut ini penjabaran mengenai hasil yang dapat dilihat yaitu pada nilai t, diperoleh pada lambiran yaitu :

- a. Uji signifikan pada variabel Tunjangan Kinerja (X1) terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sebesar 0,010 dimana lebih kecil dari nilai standar 0,05 dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,745 dimana nilai ini lebih

besar terhadap t tabel yang bernilai sebesar 0,349. Dari hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan untuk variabel Tunjangan Kinerja (X1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

- b. Uji signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sebesar 0,005 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai standar 0,05 dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,011 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel yang bernilai 0,349. Dari hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

b) Uji F (Uji Model)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang dibangun menggambarkan fakta atau dapat digeneralisasikan. Berdasarkan nilai R Square = 36,4% model menggambarkan fakta di tempat penelitian, sementara sisanya sebesar 63,6% merupakan keterbatasan alat ukur dalam mengungkapkan fakta.

C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

Dalam pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk menguraikan seluruh hasil pengujian dan Teknik pengumpulan data, dan data hasil yang meliputi hasil pengukuran kuesioner, Dimana pada penelitian ini permasalahan yang dibahas adalah Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

1. Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, diketahui melalui t hitung lebih besar dari t tabel. Dimana variabel tunjangan kinerja terdiri dari beberapa indikator yaitu tingkat kesesuaian kerja, tingkat kehadiran, kemampuan melaksanakan tugas, ketepatan waktu dan besaran tunjangan kinerja. Sehingga melihat hasil tersebut diketahui jika hipotesisnya diterima, bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar. Dengan hasil yang diperoleh ini apabila tunjangan kinerja diberikan sesuai standar yang telah ditentukan serta tunjangan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

Hasil yang diperoleh ini sejalan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mogalana et al., 2020) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi yang menyatakan terdapat pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andisi & Uhing, 2018) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara menyatakan bahwa secara simultan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara parsial tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif yang ditunjukkan melalui t hitung lebih besar dari t tabel, maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar. Dengan hasil yang diperoleh ini apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, tepat dan sesuai maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

Menurut (Nurmayanti, 2020) dalam (Seri et al., 2022), menjadi pemimpin yang baik bukanlah hal yang mudah, pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang keras, yang suka marah dan yang ditakuti, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memimpin pengikutnya dengan baik agar dapat dengan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chairizha, 2017) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan mengenai variabel Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel tunjangan kinerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diperoleh diatas, Adapun saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diharapkan instansi terus mempertahankan dan meningkatkan tunjangan kinerja terhadap karyawan, khususnya pemberian tunjangan kinerja yang harus

disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Perlu adanya kondisi yang dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme karyawan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

- b. Dalam meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik pada atasan, disarankan adanya kerja sama antara pimpinan dan karyawan untuk saling mendukung agar terciptanya produktivitas kerja karyawan yang baik. Sehingga hal ini dapat berdampak positif bagi memajukan dan mengembangkan perusahaan agar lebih baik lagi. Bagi pemimpin diharapkan untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinannya sesuai dengan harapan karyawan, sehingga terdapat hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti atau kalangan akademisi selanjutnya, karena tingkat generalisasi penelitian ini hanya 36,4% (dibawa 50%) maka penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah indikator dari masing-masing variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andisi, C., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Journal EMBA*,6(4), 2748-2757.
- Andriani, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Kantor Kecamatan Way Ratai, Pesawaran). *Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*.
- Auliyah, L., & Wahdiniawati, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Synergi Multi Daya Pratama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*,1(1), 1-19.
- Chairyzha. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Chrismawati, A., Sunaryo, H., & Wahyuningtyas, N. (2023). Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Batu (Studi Bagian Dan Komunikasi Pimpinan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Dunan, H., & Sari, S. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530-537.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*,3(1), 104-126.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A., & Satria. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 28-40.
- Hamidun, M., Tampi, G., & Kiayi, B. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(102).
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

- Indarwati, L., & Sembiring, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi*, 12(2), 169-177.
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 323-354.
- Karim, D. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. *Jurnal Clean Government*, 2(1), 189-201.
- Liza, E., Fikri, K., & Kinasih, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 1(1), 1-11.
- Marsyam, D., Dahliah, & Hamzah, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 30-40.
- Mukhlisin, I., Sulistiati, A. T., & Laksono, D. (2010). 2.1 Tinjauan Pustaka 2.1. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu. *Universitas*, 2011, 2012.
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., & Yana, Y. F. F. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 1-7.
- Nabila, S. N. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Najoan, J., Pangemanan, L., & Tengkere, E. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11-24.
- Perkasa, B. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediator Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sanggau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(03), 175-186.
- Poetra, R. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang.
- Rachman, A. N. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Semestranustra Distrindo Bone) (Doctoral dissertation, IAIN Bone).

- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Seri, S., Edy, E., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(1), 80-87.
- Setiawan, V. (2016). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Divisi Bussiness Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (TELKOM), Jln. S. Parman Kavling 8, Jakarta Barat. *Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Sifa, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung*.
- Simangunsong, J. (2023). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabet.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tampi, B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Ulfha, S. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan). *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.
- Waskito, M., & Kartini, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Trimuri Karya Cipta. *Kinerja*, 3(02), 167-182.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada .

LAMPIRAN



Lampiran 1 Kuesioner

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu yang Terhormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Adapun judul penelitian saya adalah "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prodktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar". Besar harapan saya bahwa Bapak/ Ibu/ Saudara (i) bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menghasilkan penelitian yang saya lakukan.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Nadia

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) di kolom yang tersedia pada pernyataan tentang karakteristik responden di bawah ini :

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

<input type="checkbox"/>	Laki-laki
<input type="checkbox"/>	Perempuan

3. Usia :Tahun

4. Pendidikan terakhir :

<input type="checkbox"/>	SMA
<input type="checkbox"/>	Diploma
<input type="checkbox"/>	S1
<input type="checkbox"/>	S2

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda “ ✓ “ di tengah-tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda “ ✓ “ pada kolom yang sesuai.

Semua pernyataan yang ada, mohon diharapkan dijawab tanpa ada satupun yang dikosongkan.

Keterangan Jawaban :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Tunjangan Kinerja (X1)	Pendapat Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
Kesesuaian Kerja						
1.	Tunjangan kinerja yang diberikan sudah adil sesuai aturan perusahaan dan sesuai dengan jabatan saya					
2.	Besarnya tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang saya terima					
Kehadiran						
1.	Tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kehadiran					
2.	Kehadiran saya di tempat kerja berdampak pada besarnya tunjangan kinerja yang saya terima					
Kemampuan						
1.	Tingkat kemampuan saya dalam melaksanakan tugas mempengaruhi besarnya tunjangan kinerja yang saya terima					
2.	Saya yakin bahwa kemampuan saya dalam melaksanakan tugas telah memberikan kontribusi terhadap penilaian kinerja dan besarnya tunjangan yang saya terima					
Ketepatan Waktu						
1.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan)					
2.	Tunjangan kinerja membuat saya lebih tepat waktu menyelesaikan pekerjaan					
Besaran Tunjangan Kinerja						
1.	Besaran tunjangan kinerja yang diberikan sudah layak untuk menjadi benefit bagi karyawan					
2.	Besaran tunjangan kinerja yang saya terima meningkatkan semangat kerja					

No	Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X2)	Pendapat Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan mengambil keputusan						
1	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari karyawan					
2.	Jika muncul permasalahan, pimpinan					

	bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menyediakan suatu Keputusan organisasi					
	Memotivasi					
1.	Pimpinan memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi					
2.	Pimpinan menghargai dan memuji karyawan yang mempunyai kinerja bagus					
	Komunikasi					
1.	Saya dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
2.	Pimpinan mudah untuk diajak berkomunikasi					
	Mengendalikan bawahan					
1.	Pimpinan menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
2.	Pimpinan mampu mengendalikan karyawan dengan cara memberikan saran dan dukungan yang tepat					
	Tanggung jawab					
1.	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawannya					
2.	Pimpinan bertanggung jawab penuh atas Keputusan yang diambilnya					
	Mengendalikan emosi					
1.	Pimpinan mampu mengendalikan emosinya dengan baik					
2.	Pimpinan berlaku sesuai dengan standar walaupun dalam keadaan apaun					

No	Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)	Pendapat Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan					
1.	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan					
2.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan					
	Meningkatkan hasil yang dicapai					

1.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin					
Semangat kerja						
1.	Saya merasa senang dan Bahagia dalam melakukan pekerjaan saya					
2.	Saya merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja saya					
Pengembangan diri						
1.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya					
2.	Saya mampu mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan dengan belajar dari pengalaman					
Mutu						
1.	Saya mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu					
Efisiensi						
1.	Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisien					
2.	Perusahaan memberikan pelatihan dan penegmangan untuk meingkatkan efisiensi					

Lampiran 2 Uji Validitas dan Realibilitas

Correlations

		Tunjangan Kinerja
X1.1	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.2	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.3	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.4	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.5	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.6	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.7	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.8	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.9	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X1.10	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32

Correlations

		Gaya Kepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X2.2	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	32
X2.3	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	32
X2.4	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X2.5	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	32
X2.6	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	32
X2.7	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X2.8	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X2.9	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X2.10	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
X2.11	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	32
X2.12	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32

Correlations

		Produktivitas Kerja
Y1	Pearson Correlation	.410 [*]
	Sig. (2-tailed)	0.02
	N	32
Y2	Pearson Correlation	.541 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	32
Y3	Pearson Correlation	.507 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.003
	N	32
Y4	Pearson Correlation	.445 [*]
	Sig. (2-tailed)	0.011
	N	32
Y5	Pearson Correlation	.509 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.003
	N	32
Y6	Pearson Correlation	.582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
Y7	Pearson Correlation	.507 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.003
	N	32
Y8	Pearson Correlation	.608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
Y9	Pearson Correlation	.556 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	32
Y10	Pearson Correlation	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32
Y11	Pearson Correlation	.482 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.005
	N	32
Y12	Pearson Correlation	.671 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0
	N	32

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tunjangan Kinerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	12

Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	12

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	24	75.0	75.0	75.0
Perempuan	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	9	28.1	28.1	28.1
31-40 Tahun	6	18.8	18.8	46.9
41-50 Tahun	10	31.3	31.3	78.1
> 51 Tahun	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	34.4	34.4	34.4
D3	3	9.4	9.4	43.8
S1	16	50.0	50.0	93.8
S2	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.41	3.97	3.41	4.69	3.47	4.44	3.41	3.69	3.41	4.44

Frequency Table

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	1	3.1	3.1	6.3
3	14	43.8	43.8	50.0
4	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	31	96.9	96.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
3	18	56.3	56.3	59.4
4	12	37.5	37.5	96.9
5	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	10	31.3	31.3	31.3
5	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.4	9.4	9.4
3	11	34.4	34.4	43.8
4	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
3	1	3.1	3.1	6.3
4	13	40.6	40.6	46.9
5	17	53.1	53.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
3	18	56.3	56.3	59.4
4	12	37.5	37.5	96.9
5	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
3	9	28.1	28.1	31.3
4	20	62.5	62.5	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	18	56.3	56.3	59.4
4	12	37.5	37.5	96.9
5	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
3	1	3.1	3.1	6.3
4	13	40.6	40.6	46.9
5	17	53.1	53.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Statistics

		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missi ng	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4. 63	4. 63	4. 66	4. 59	4. 50	4. 53	4. 47	4. 66	4. 66	4.6 6	4.5 9	4.3 8

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	10	31.3	31.3	34.4
	5	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.1	3.1	3.1
	4	10	31.3	31.3	34.4
	5	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.3	6.3	6.3
	4	7	21.9	21.9	28.1
	5	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.3	6.3	6.3
	4	9	28.1	28.1	34.4
	5	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	14	43.8	43.8	46.9
5	17	53.1	53.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.4	9.4	9.4
4	9	28.1	28.1	37.5
5	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	15	46.9	46.9	50.0
5	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	9	28.1	28.1	31.3
5	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	9	28.1	28.1	31.3
5	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	9	28.1	28.1	31.3
5	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	11	34.4	34.4	37.5
5	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	18	56.3	56.3	59.4
5	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Frequencies

Statistic

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.84	4.78	4.56	4.66	4.63	4.53	4.66	4.50	4.88	4.63	4.41	4.63

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	3	9.4	9.4	12.5
5	28	87.5	87.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	7	21.9	21.9	21.9
5	25	78.1	78.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	43.8	43.8	43.8
5	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	34.4	34.4	34.4
5	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	10	31.3	31.3	34.4
5	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.3	6.3	6.3
4	11	34.4	34.4	40.6
5	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	34.4	34.4	34.4
5	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	50.0	50.0	50.0
5	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	4	12.5	12.5	12.5
5	28	87.5	87.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	37.5	37.5	37.5
5	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	17	53.1	53.1	56.3
5	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	10	31.3	31.3	34.4
5	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 4 Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.603 ^a	.364	.320	2.669	1.699

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.248	2	59.124	8.298	.001 ^b
	Residual	206.627	29	7.125		
	Total	324.875	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.016	7.341		3.544	0.001		
Tunjangan Kinerja	0.310	0.113	0.407	2.745	0.010	1.000	1.000
Gaya Kepemimpinan	0.324	0.108	0.446	3.011	0.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Asumsi Klasik

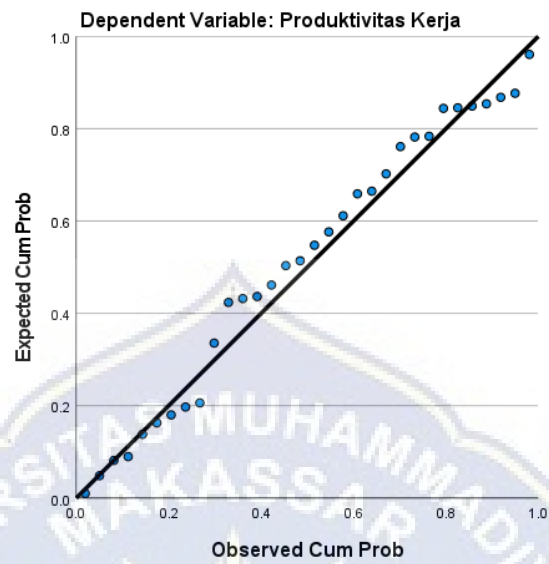
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tunjangan Kinerja	1.000	1.000
	Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

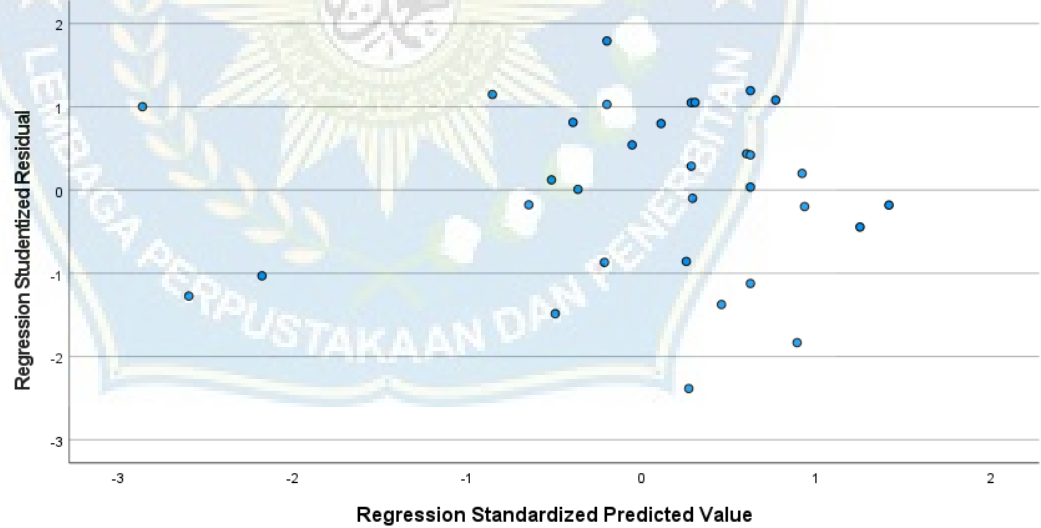
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Lampiran 5 Persuratan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Nomor : 62/05/A.2-II/I/45/2024

Makassar, 26 Januari 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Nadia

Stambuk : 105721124420

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,



Tembusan:

1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3517/05/C.4-VIII/1/1445/2024

29 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

17 Rajab 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

أنته لكم على كرمه ورحمة الله وبركاته

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 62/05/A.2-II/1/45/2024 tanggal 26 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NADIA

No. Stambuk : 10572 1124420

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 1 Februari 2024 s/d 1 April 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

أنته لكم على كرمه ورحمة الله وبركاته

Ketua LP3M,



D. Muh. Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.suiseiprov.go.id> Email : ptsp@suiseiprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **2252/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT. Bank Perekonomian
Perihal : **Izin penelitian** Rakyat Syariah (BPRS) Niaga
Madani

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3517/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 29 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **NADIA**
Nomor Pokok : **105721124420**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar**
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **01 Februari s/d 01 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 30 Januari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 6 Lembar Kontrol Validasi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		NADIA		
NIM		105721124420		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) NIAGA MADANI		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Andi Mappatempo, SE., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Sri Andyaningsih, S.E., M.M.		
NAMA VALIDATOR		ASRIANI HASAN, SE., M.SC.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	02/05/24	OK (Menggunakan Kuisisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	02/05/24	Menggunakan Data Primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	02/05/24	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	02/05/24	OK	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	02/05/24	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	02/05/24	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan Uji Normalitas selain menggunakan grafik Normal P-P Plot (misalnya menggunakan Uji Kolmogorov- Smirnov, uji shapiro wilk dan beberapa uji normalitas lainnya (pilih salah satu)) - Tambahkan Uji Heteroskedastisitas selain menggunakan grafik Scatter Plot (misalnya menggunakan Uji Glesjer, Uji Park dan beberapa uji heteroskedastisitas lainnya (pilih salah satu)) 	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	02/05/24	- Revisi Tabel Hasil Uji-F (angka dituliskan secara lengkap dan tidak dicopy paste dari SPSS)	
8	Hasil interpretasi data	02/05/24	OK	
9	Dokumentasi	02/05/24	OK	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

**Catatan : Hasil Validasi ini disetujui untuk mengikuti seminar hasil. Namun catatan usulan perbaikan wajib direvisi sebelum Ujian Skripsi.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		NADIA		
NIM		105721124420		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH (BPRS NIGAMADANI)		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Sri Andyaningsih, S.E., M.M.		
NAMA VALIDATOR		Aulia, S.I.P., M.SI.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	Kamis 15 Juni 2024	• Sumber data • translate menggunakan grammarly • perbaiki typo	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



Lampiran 7 Dokumentas





Lampiran 8 Hasil Turnitin

BAB I Nadia 105721124420

by Tahap Tutup



Submission date: 13-Jun-2024 02:58PM (UTC+0700)
Submission ID: 2401647005
File name: BAB_I_-_2024-06-13T161013.278.docx (24.81K)
Word count: 1516
Character count: 10171

BAB I Nadia 105721124420

ORIGINALITY REPORT

100% SIMILARITY INDEX	6% INTERNET SOURCES	4% PUBLICATIONS	2% STUDENT PAPERS
---------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

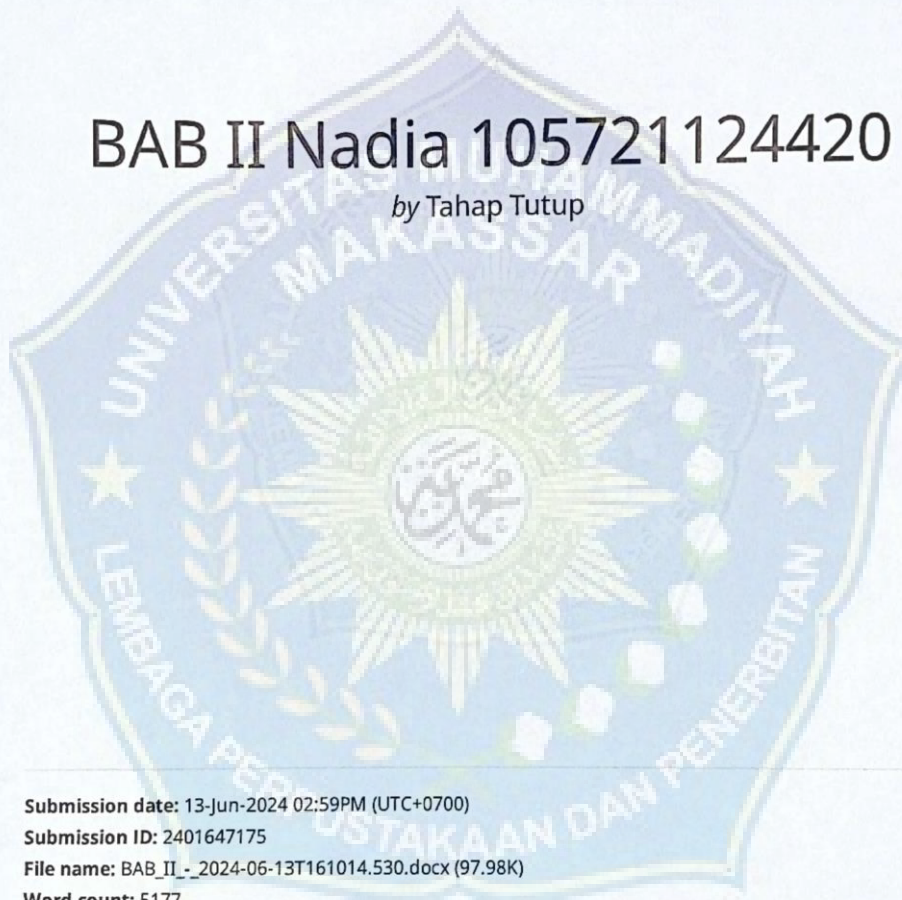
PRIMARY SOURCES

- 1** Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere. "PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN MINAHASA", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2018
Publication **4%**
- 2** repositori.iain-bone.ac.id
Internet Source **4%**
- 3** Submitted to UIN Jambi
Student Paper **1%**
- 4** 123dok.com
Internet Source **1%**

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off

BAB II Nadia 105721124420

by Tahap Tutup



Submission date: 13-Jun-2024 02:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 2401647175

File name: BAB_II_-_2024-06-13T161014.530.docx (97.98K)

Word count: 5177

Character count: 35568

BAB II Nadia 105721124420

ORIGINALITY REPORT

14% SIMILARITY INDEX **LULUS** **12%** INTERNET SOURCES **3%** PUBLICATIONS **7%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
2	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
4	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
5	Damayanti Marsyam, Dahliah Dahliah, Nasir Hamzah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 Publication	1%
6	Submitted to Brigham Young University Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%

8	www.researchgate.net Internet Source	1 %
9	www.scribd.com Internet Source	<1 %
10	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
11	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
12	Submitted to IAIN Ambon Student Paper	<1 %
13	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	<1 %
14	digilib.yarsi.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sinjai Student Paper	<1 %
16	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
17	es.scribd.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	<1 %

19	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
21	journal.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
22	adoc.pub Internet Source	<1 %
23	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
24	Yurri A R, Solehudin Solehudin. "Pengaruh Kinerja Pegawai Pegawai terhadap Pengembangan Karir Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	<1 %
25	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
26	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
27	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
28	mafiadoc.com Internet Source	<1 %

29 repositori.uin-alauddin.ac.id <1 %
Internet Source

30 saydasyarifa.wordpress.com <1 %
Internet Source

31 jamsos.blogspot.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off



BAB IV Nadia 105721124420

by Tahap Tutup



Submission date: 13-Jun-2024 02:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 2401647467

File name: BAB_IV_-_2024-06-13T161016.280.docx (368.76K)

Word count: 3587

Character count: 20673

BAB IV Nadia 105721124420

ORIGINALITY



5%
LULUS
SIMILARITY INDEX
turnitin

5%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.stienobel-indonesia.ac.id 3%
Internet Source

2 core.ac.uk 2%
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



BAB V Nadia 105721124420

by Tahap Tutup



Submission date: 13-Jun-2024 03:00PM (UTC+0700)

Submission ID: 2401647965

File name: BAB_V_-_2024-06-13T161016.401.docx (20.27K)

Word count: 412

Character count: 2723

BAB V Nadia 105721124420

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Nadia
Nim : 105721124420
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	14 %	25 %
3	Bab 3	5 %	10 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 14 Juni 2024
Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Nurfitriani W. Hum., M.I.P.
NPM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

RIWAYAT HIDUP



Nadia, lahir di Codong, Kabupaten Soppeng pada 07 September 2001 dari pasangan suami istri Bapak Asriadi dan Ibu Harianti. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Codong, Desa Citta Kecamatan Citta, Kabupaten Soppeng. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 96 Citta lulus tahun 2014. SMPN 4 Citta lulus tahun 2017, SMA Negeri 2 Soppeng lulus tahun 2020, dan mulai mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

