PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PALEMBANG

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Disusun Oleh :

NAMA : BUDI SETYA NINGTYAS
NPM : 184041007

PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2020

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PALEMBANG

Nama : BUDI SETYA NINGTYAS
NPM : 184041007

Menyetujui :

Tanggal, 2020	Tanggal, 2020
Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. Ir H. Edizal AE, MS	**Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM.**

Palembang, …….. 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Budi Setya Ningtyas
Nomor Pokok Mahasiswa	: 184041007
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Pekerjaan	: Swasta
Alamat	: Jl. Reformasi Pelitasari No. 111 Kel. Pasar I Muara Enim, Kab. Muara Enim, Sum-Sel
No. HP	: 085268779494
Judul Tesis	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang palembang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang adalah ***hasil karya sendiri***.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau ***adanya plagiat*** dalam bagian-bagian tertentu, ***saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku***.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020
Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
A6943AHF39172239
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Budi Setya Ningtyas

ABSTRAK

BUDI SETYA NINGTYAS, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Ir H. Edizal AE, MS dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. baik secara langsung Maupun secara tidak langsung. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik *Sampling Jenuh.* Oleh karena itu penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang sebagai data penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS), dengan cara Menilai outer model atau measurement model dan Menilai inner model atau struktural model.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y2). hasil nilai P-Value adalah 0,000 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y2). hasil nilai P-Value adalah 0,000 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1). hasil nilai T P-Value adalah 0,000 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1). hasil nilai P-Value adalah 0,000 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Motivasi Kerja (Y2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1). hasil nilai P-Value adalah 0,007 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel 18 di atas dengan nilai P-Value adalah 0,022 ≤ 0,05. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel 18 di atas dengan nilai P-Value adalah 0,008 ≤ 0,05.

Saran untuk Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang berdasarkan tanggapan responden yang menanggapi akan arti pentingnya motivasi kerja bagi karyawan, untuk itu sebaiknya pihak perusahaan perlu mempertimbangkan perihal pemberian bonus sewaktu-waktu karena usaha dan prestasi kerjanya, sehingga akan memotivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam usaha meningkatkan kinerja, untuk itu sebaiknya pimpinan perlu memahami dan mendalami kebutuhan karyawan, mengambil sikap apabila terjadi konflik dan berusaha untuk menyamakan persepsi untuk menjalankan visi dan misi serta memberikan keterangan yang benar dalam melakukan instruksi kepada karyawan

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

BUDI SETYA NINGTYAS, The Effect of Leadership Style and Training on Employee Performance with Motivation as Intervening Variables in PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch under the guidance of Prof. Dr. Ir H. Edizal AE, MS and Mrs. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM.

This study aims to determine and prove the Effect of Leadership and Training Style on Employee Performance with Motivation as Intervening Variables in PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch. both directly and indirectly. This research was conducted at PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch. The study population was all employees of PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch totaling 60 people. The sampling technique used is Saturated Sampling Technique. Therefore this study uses a sample of 60 people as research data. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method, by assessing the outer model or measurement model and assessing the inner model or structural model.

The results of this study indicate that, Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on Work Motivation (Y2). the results of the P-Value is 0,000 ≤ 0.05, so it can be concluded that there is a significant influence of Leadership Style on Work Motivation at PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch. Training (X2) has a positive and significant effect on Work Motivation (Y2). the results of the P-Value is 0,000 ≤ 0.05, so it can be concluded that there is a significant effect of Training on Work Motivation at PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y1). the results of the T-P value were 0,000 ≤ 0.05, so it was concluded that there was a significant influence of Leadership Style (X1) on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch. Training (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y1). the result of the P-Value value is 0,000 ≤ 0.05, so it is concluded that there is a significant effect of Training on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch. Work Motivation (Y2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y1). the results of the P-Value is 0.007 ≤ 0.05, so it can be concluded that there is a significant influence of Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch.

The Effect of Leadership Style on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch has an indirect effect on Work Motivation as a mediating variable or intermediary variable as evidenced by looking at table 18 above with a P-Value value of 0.022 ≤ 0.05. The Effect of Training on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch has an indirect effect on Work Motivation as a mediating variable or intermediary variable as evidenced by looking at table 18 above with a P-Value value of 0.008 ≤ 0.05.

Suggestions for PT. Bank Syariah Mandiri Palembang Branch is based on the responses of respondents who responded to the importance of work motivation for employees, for this reason the company should consider giving bonuses at any time due to the effort and work performance, so that it will motivate the work of employees in improving their performance. In an effort to improve performance, for that the leadership should understand and explore the needs of employees, take a stand when conflicts occur and try to equalize the perception to carry out the vision and mission and provide correct information in carrying out instructions to employees

Keywords: Leadership Style, Training, Work Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillahi Robbil 'Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan Inayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang ".**

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa dalam penulisan thesis ini banyak menemui kesulitan, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak thesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, kepada:

1. Kedua orang tua ku, Ayah Sukarji dan Ibu Nurhanillah dan saudara saudariku, Dodi Tafrant, MT, Ratna Asih Lestari, M.Pd, Sabtri Martina Sari, S.Pd, Rajab Gerhan Rimbawan, serta keluarga besar lainnya yang telah memberikan bantuan, dukungan dan do'a demi kelancaran penulisan thesis.
2. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
3. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Dr. Ir. Hj, Manisah, MP.

4. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Ibu Dr. Hj. Tri Suyatiningsih, SE. MM, beserta staff.
5. Komisi Pembimbing thesis Bapak Prof. Dr. Ir H. Edizal AE, MS dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyatiningsih, SE. MM .
6. Seluruh Dosen Prodi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
7. Seluruh teman-teman angkatan 2018 Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang dengan ikhlas mendukung dan membantu penulis dengan moral maupun materil. Teriring do'a semoga amal yang telah kita lakukan dijadikan amal yang tiada putus pahalanya, dan bermanfaat untuk kita semua di dunia maupun di akhirat.

Demikianlah, semoga karya sederhana berupa thesis ini dapat menjadi tambahan wawasan ilmu pengetahuan, Penulis pun mengharapkan saran yang membangun bagi penyempurnaan pembahasan dikemudian hari. Semoga bermanfaat, Aamiin yaa Arhamarrohimiin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, 02 Mei 2020
Penulis,

Budi Setya Ningtyas
NIM 184041007

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN..... ii
DAFTAR ISI..... iii
DAFTAR TABEL..... iv
DAFTAR GAMBAR v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Pembatasan Masalah 9
D. Perumusan Masalah 9
E. Tujuan..... 10
F. Kegunaan Penelitian 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka 12
1. Kinerja 12
2. Gaya Kepemimpinan 16
3. Pelatihan 20
4. Motivasi..... 23
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan 34
C. Kerangka Berpikir 36
D. Hipotesis Penelitian..... 37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian 38

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 39

C. Desain Penelitian 40

D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 40

E. Instrumen Penelitian 45

F. Analisis SEM (Structural Equation Modeling)-PLS 45

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis 51

1. Deskriptif Data Demografis Responden 51

2. Deskriptif Data Jawaban Responden 52

3. Uji Validitas Data 63

4. Uji Reliabilitas 64

5. Uji Hipotesis 65

B. Pembahasan Hasil 70

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan 75

B. Implikasi Kebijakan 76

C. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1	Dashboard performance outlet PT Bank Syariah	6
Tabel 2	Jadwal Penelitian	38
Tabel 3	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja	41
Tabel 4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan.....	42
Tabel 5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pelatihan	43
Tabel 6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi	44
Tabel 7	Nilai dan Jawaban dari Pembobotan *Skala Likert*.....	45
Tabel 8	Panduan Penentuan Ukuran Sampel Model PLS-SEM.....	47
Tabel 9	Data Statistik Jawaban Responden.....	52
Tabel 10	Data Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 11	Data Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	55
Tabel 12	Data Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	56
Tabel 13	Data Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	58
Tabel 14	Loading Factor Model Final.....	63
Tabel 15	Hasil Pemerikasaan Reliabilitas Konstruk Berdasarkan Convergent Validity	64
Tabel 16	Cross Loading.....	65
Tabel 17	Path Coefficients	66
Tabel 18	Data Indirect Effects.....	67
Tabel 19	Nilai R-Square (R2).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1	Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 2	Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 3	Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan.....	52
Gambar 4	Diagram Batang Variabel Gaya Kepemimpinan	54
Gambar 5	Diagram Batang Variabel Gaya Pelatihan	56
Gambar 6	Diagram Batang Variabel Gaya Kinerja	57
Gambar 7	Diagram Batang Variabel Gaya Motivasi.....	59
Gambar 8	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1.....	60
Gambar 9	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2.....	61
Gambar 10	Full Model Setelah Dikalkulasikan 3.....	62
Gambar 11	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumberdaya manusia.

Menurut Malayu Hasibuan (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Terdapat berbagai perspektif yang berbeda dalam mendefinisikan maksud dari manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan sistem organisasi berupa kebijakan secara formal yang memanfaatkan kekuatan maupun bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, walaupun perusahaan mempunyai modal yang besar, modern, namun itu tidak berarti tanpa manusia. Oleh karena itu perusahaan mengkoordinir memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas

Secara umum industri perbankan syariah tiga dekade terakhir menunjukkan peran dan keberadaannya dalam panggung sejarah perbankan dunia serta menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri. Salah satu dasar perkembangan perbankan syariah di indonesia adalah dengan meningkatnya kinerja karyawan dari tiap bank syariah.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, karena kinerja dalah salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan SDM Perbankan Syariah secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Bank menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah

satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide- ide baru dan perubahan. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaan nya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU

No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. (www.mandirisyariah.co.id, diakses tanggal 12 Januari 1010 jam 08:20).

Disamping itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Per Desember 2017 Bank Syariah Mandiri memiliki 737 kantor layanan di seluruh Indonesia, dengan akses lebih dari 196.000 jaringan ATM. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Palembang dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh

sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian maupun lain bagian, lalu komunikasi karyawan dengan atasan, dan pelayanan khusus kepada masyarakat (nasabah).

Selain itu kinerja seorang karyawan juga sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan nya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat pada level *top manajer* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan atau staf. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perusahaan harus meliputi keseluruhan baik atasan menengah maupun para bawahan. Apabila seluruh karyawan memiliki kinerja baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan dalam suatu perusahaan berkinerja kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan akan berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk

meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian Gaya Kepemimpinan, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faklor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh, motivasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Salah satu cara mempengaruhi bawahan, yaitu dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan keadaan atau kondisi karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Tabel 1
Dashboard performance outlet PT Bank Syariah

NO	Tahun	Total DPK	Target	GAP
1	2018	351413,21	363788,19	-12374,98
2	2019	374902,72	398404,81	-23502,09
3	Jan 2020	360804,74	376864,83	-16060,09
NO	Tahun	Total FBI	Target	GAP
1	2018	3028,54	3545,59	-517,05
2	2019	2949,49	3106,37	-156,88
3	Jan 2020	242,30	342,08	-99,78

sumber : dashboard performance outlet PT Bank Syariah Mandiri

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018, total dpk yang dicapai BSM Cabang Palembang sebesar 351,4 Milyar. Sedangkan target yang di harus dicapai sebesar 363,7 Milyar. Pada tahun 2019, total dpk sebesar 374,9 Milyar dan target yang harus dicapai sebesar 398,4 Milyar. Pada awal 2020, BSM membukukan total dpk sebesar 360,8 Milyar dengan target yang harus dicapai sebesar 376,8 Milyar. Artinya dari segi pencapaian total dpk, BSM Cabang Palembang belum berhasil memenuhi target yang diberikan.

Sedangkan dari segmen Fee Base Income (FBI), tahun 2018 fbi yang dicapai BSM sebesar 3,02 Milyar dengan target yang harus dicapai sebesar 3,5 Milyar. Pada tahun 2019 fbi yang dicapai BSM sebesar 2,94 Milyar dengan target yang harus dicapai sebesar 3,1 Milyar. Pada awal 2020, BSM mencatatkan fbi sebesar 242 juta dengan target yang harus dicapai sebesar 342 juta. Artinya dari segmen FBI, BSM Cabang Palembang belum memenuhi target yang di berikan management kepada cabang.

Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh belum efektifnya penyelenggaraan pelatihan, masih rendahnya motivasi yang dimilki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja, masih rendahnya keinginan pegawai untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dan masih rendahnya kecintaan pegawai terhadap bidang pekerjaannya, gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang sebagai manejer belum terlaksana secara efektif, gaya kepemimpinan yang belum mendukung terciptanya iklim kerja yang baik, sarana bekerja kurang mendukung sehingga banyak sekali terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala pegawai yang menunda pekerjaan dan pada waktu tertentu pegawai meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas. masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja Pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Beradasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang antara lain :

1. Belum efektifnya penyelenggaraan pelatihan, baik kepada pegawai tetap maupun pegawai kontrak.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang sebagai manejer belum terlaksana secara

efektif, Kepemimpinan yang belum mendukung terciptanya iklim kerja yang baik.

3. Masih rendahnya motivasi yang dimilki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja
4. Kinerja Pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterabatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

D. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?

4. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
7. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang
2. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang
3. Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
4. Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
5. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
6. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?

7. Pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada bank syariah beserta variabel-variabel yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perbankan

   Diharapkan dapat dijadikan masukan dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri cabang Palembang sehingga nantinya mendapatkan kinerja organisasi secara optimal.

2. Bagi nasabah dan investor

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi ketika memilih produk bank syariah. Sehingga nasabah dan investor mempunyai gambaran tentang bagaimana kondisi perbankan syariah yang dapat menguntungkan mereka.

3. Bagi pembaca akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan dibidang perbankan khususnya perbankan syariah dalam hal ini yang berkaitan dengan SDM (Sumber Daya Manusia) bank syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Amarjit Gill, Alan B. Flaschner dan Smita Bhutani. 2010. *The Impact of Transformational Leadership and Empowerment on Employe Job Stress*. Busines and Economic Journal. Volume: Bej-3.

Andayani, Imelda dan Satria. 2019. pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Diakses pada tanggal 8 oktober 2019. http://jurnal.umsu.ac.id

Dinarizka, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. Diakses pada tanggal 8 oktober 2019. https://jurnal.unej.ac.id

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Handoko, T. Hani, 2003. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi I BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta

Irawan, Prasetya. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA LAN PRESS: Jakarta.

Jim Allen McCleskey. 2014. *Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. Journal of Business Studies Quartely* Vol.5 No. 4.

Mangkuprawira . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* .Jakarta : PT. Gramedia pustaka Utama

Malayu S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya* Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Mangkunegara 2015 (kinerja)

Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Dua belas*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Shani, B, A dan Lau, B,J. 1996. *Behavior in Organizations, 5th Edition*. Times Mirror Higher Education Group, Inc: United States of America.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Siswoyo 2004 penelitian

Talashina, Hernita Eka dan Ngatno. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada RS Telogorejo Semarang. Diakses pada tanggal 3 januari 2020. https://ejournal3.undip.ac.id/

Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Mitra Wacana Media: Jakarta.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Index: Jakarta.

www.syariahmandiri.co.id (diakses tanggal 12 Januari 2020 jam 08:20)