

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN  
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
DI BANK BNI SYARIAH KC YOGYAKARTA**



**TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto  
untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
Ahli Madya (A.Md)

Oleh:  
**SOFIANA ULFAH**  
**NIM: 1522203090**

**PROGRAM DIPLOMA III  
MANAJEMEN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kondisi politik pemerintah secara umum berhubungan erat dalam perkembangan ekonomi Islam di Indonesia. Maka tidaklah mengherankan apabila pemerintah dalam suatu negara terus melakukan upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi, salah satunya melalui peningkatan kinerja bank sebagai lembaga keuangan yang sangat berpengaruh terhadap sektor perekonomian di Indonesia.

Sekarang ini perkembangan bank syariah di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya dengan berdirinya bank-bank dan lain-lainnya yang berlandaskan syariah. Perkembangan bank syariah secara kuantitatif saat ini tentunya akan semakin bertambah perkembangannya jika diimbangi dengan perkembangan secara kualitas. Kualitas perbankan syariah sangat ditentukan oleh kemampuan bank syariah terhadap faktor kerjanya.

Dalam persaingan ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaannya melalui karyawannya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting, sebab suatu bank syariah tidak dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya yang berkualitas.

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu. Ada dua set fungsi manajemen yaitu set pertama yang lebih berorientasi teoritik mengidentifikasi empat fungsi, yaitu *planning* (menghubungkan manusia dengan hubungan yang hendak dicapai), *organizing* (menghubungkan tujuan dengan alat), *actuating* (*utilizing*, menghubungkan alat dengan tujuan atau hasil), dan *controlling* (menghubungkan hasil dengan

perencanaan kembali melalui konsumen), sedangkan set kedua yang lebih bersifat praktikal hanya menyebut tiga, yaitu *plan*, *do*, dan *check*.<sup>1</sup>

Fungsi perencanaan merupakan fungsi utama dan pertama dalam membangun aktivitas bisnis atau dalam manajemen, maksudnya adalah bagaimana aktivitas fungsi-fungsi manajemen yang lainnya itu sangat bergantung pada fungsi perencanaan yang meresap dan menyinari fungsi-fungsi manajemen yang lainnya. Fungsi pengendalian merupakan suatu fungsi untuk memastikan bahwa unit atau bagian perusahaan melakukan kegiatan sesuai perencanaan dan memastikan bahwa tujuan dalam perusahaan tercapai. Fungsi pengorganisasian memiliki substansi yang didalamnya terdapat tatanan, ada orang yang bekerja, ada sumberdaya yang digunakan dan tentunya ada tujuan yang ingin dicapai dengan kata lain pendayagunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Dalam fungsi pengorganisasian pemimpin harus mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan benar. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.<sup>3</sup> Menurut Timpe (2002) yang dikutip oleh Jamal Lulail Yunus mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan membutuhkan suatu kemampuan yang lebih tinggi. Seorang pemimpin yang menentukan kemana arah suatu organisasi baik arah tujuan *internal* maupun arah tujuan *eksternal*. Pemimpin pula yang menyelaraskan aset dan keterampilan organisasi dengan kesempatan dan risiko yang dihadapkan oleh lingkungan. Pemimpin harus menjadi ahli strategi untuk menetapkan tujuan organisasi. Riset mengenai kepemimpinan belum dapat mengungkapkan satu sifat yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil, melainkan hanya sejumlah ciri umum yang mereka miliki. Setiap pemimpin

---

<sup>1</sup>Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), hlm. 51.

<sup>2</sup>Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 141.

<sup>3</sup>Fatul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El Bayan, 2012), hlm. 53.

memiliki gaya yang berbeda, apakah demokratis atau otoriter. Tetapi ada satu aspek pemimpin yang menonjol yaitu pancaran kewibawaan.<sup>4</sup>

Adapun dalam Islam istilah kepemimpinan biasanya menggunakan kata *khalifah*, dalam Al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang berkaitan tentang *khalifah*. Salah satunya dalam surat Al-An'am ayat 165 Allah berfirman :<sup>5</sup>

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ  
لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu, sesungguhnya tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”

Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

Kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain bagi seorang pemimpin menjadi keharusan. Hal ini terungkap dalam pernyataan Keith Davis (1990) saat membahas mengenai *traits leadership* model menyatakan bahwa salah satu sifat memotivasi diri untuk berprestasi dan mampu mentransformasikan semangat itu kepada seluruh anggota organisasi yang dipimpinya.<sup>6</sup>

Adanya sebuah organisasi juga membutuhkan seorang *leader* atau pemimpin. Pemimpin yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi

<sup>4</sup>Jurnal Lulail Yunus, Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja dan Gaya Kepemimpinan, (Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI),2009), hlm.3.

<sup>5</sup>Fatul Aminudin Aziz, Manajemen Dalam Perspektif Islam, (Cilacap: Pustaka El Bayan, 2012), hlm. 42.

<sup>6</sup>Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm.3.

setiap pegawai adalah peranan dari seorang pemimpin yang baik. Bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dorongan positif bagi para pegawai untuk mencapai hasil maksimal. Karena pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai untuk mencapai keberhasilan. Bahkan berkembang tidaknya sebuah organisasi adalah peranan penting dari seorang pemimpin yang dapat mengkondisikan lingkup kerja dan anggotanya untuk mencapai tujuan. Karena pemimpin yang baik adalah mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur para pegawainya serta mampu memotivasi setiap pegawai untuk tetap berprestasi dalam pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan kehati-hatian dan tanggung jawab.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, gaya kepemimpinan ada beberapa tipologinya yaitu: Gaya Kepemimpinan Otokratik, Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, dan Gaya Kepemimpinan Demokratik.<sup>7</sup>

Arief Mursidi, selaku pemimpin di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta menuturkan bahwa di Bank BNI Syariah melakukan kedisiplinan dalam kegiatan, objektif terhadap pegawainya, membangun kepercayaan melalui bentuk motivasi yang diberikan, serta memberikan kebebasan secara penuh kepada seluruh pegawai untuk bebas berpendapat, karena beliau menyadari hal ini yang akan mampu memberikan efek bagus kedepannya untuk perusahaan, dan yang paling terpenting *walk the talk* (memberikan contoh).<sup>8</sup>

Selain dari gaya kepemimpinan, bentuk motivasi juga memiliki peran penting dalam memimpin. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi

---

<sup>7</sup>Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 27.

<sup>8</sup>Wawancara dengan Arief Mursidi, Operational Manager Bank BNI Syariah Yogyakarta, tanggal 13 Februari 2018.

ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.<sup>9</sup>

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Memotivasi sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.<sup>10</sup>

T. Hani Handoko dalam bukunya menjelaskan teori mengenai motivasi, antara lain sebagai berikut: Teori Abraham H. Maslow (hirarki kebutuhan), Teori Frederick Herzberg (pemeliharaan dan motivasi), Teori McClelland (prestasi), dan Teori McGregor (Teori X dan Y).<sup>11</sup>

Berdasarkan observasi berikut akan disajikan hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta Desember 2017- Februari 2018.

**Tabel 1.1**

**Absensi Karyawan Bank BNI Syariah Desember 2017-Februari 2018**

Periode	Jml Pegawai	Ijin		Cuti	Tanpa Ketrangan	Jml. Pegawai Tidak Hadir
		S	Kep. Lain			
Des-17	30	2	3	1	-	6
Jan-18	30	2	2	-	-	4
Feb-18	30	1	3	1	-	5

*Sumber : Rekap daftar hadir pegawai BNI Syariah KC Yogyakarta*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Salah satu faktor yang berkaitan dengan terjadinya tingkat fluktuasi absensi pegawai yaitu faktor gaya kepemimpinan. Karena pada dasarnya pemimpin

<sup>9</sup>Purnamie Titisari, *Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm. 27.

<sup>10</sup>Malayu S.P.Hasibuan, *Organisasi & Motivasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hlm. 93.

<sup>11</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM, 1984), hlm. 256.

yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja, selain itu di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta juga telah melakukan motivasi kerja agar karyawan memiliki kinerja yang baik.

Namun, yang menjadi persoalan peneliti adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cabang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai agar tercipta keharmonisan dan pengembangan diri pada pegawai untuk selalu termotivasi dalam pekerjaannya dan memberikan hasil dengan sebaik-baiknya.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta?
2. Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pimpinan cabang kepada pegawai di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta?

## **C. Maksud dan Tujuan Penulisan Tugas Akhir**

### 1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta.

### 2. Tujuan Penelitian

#### a. Bagi Peneliti

- 1) Menambah wawasan dan pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di IAIN Purwokerto Prodi Manajemen Perbankan Syariah.
- 2) Mengetahui bagaimana penerapan ilmu yang diperoleh di IAIN Purwokerto pada realitanya yang terjadi di lapangan.

- 3) Sebagai syarat untuk meraih gelar Ahli Madya pada Program Diploma III Manajemen Perbankan Syariah.
- b. Bagi Bank
    - 1) Diharapkan dari penulisan ini akan menghasilkan suatu masukan pemikiran dan input yang bermanfaat sehingga Bank dapat menerapkan strategi baru yang dilakukan.
    - 2) Serta dapat dijadikan sebagai pendongkrak, agar kedepanya dalam melalukan *kepemimpinan dan motivasi kinerja* dapat menjadi lebih baik.
  - c. Bagi Akademisi
    - 1) Untuk menambah perbendaharaan ilmiah di perpustakaan IAIN Purwokerto.
    - 2) Khasanah keilmuan bagi IAIN Purwokerto.
  - d. Bagi Pembaca
 

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengangkat permasalahan yang sama.

#### **D. Metode Penelitian Tugas Akhir**

Metode atau Metodologi penelitian adalah suatu proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem atau permasalahan. Atau dengan kata lain, metodologi adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>12</sup>

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field Research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian langsung yang dilakukan di lapangan atau pada responden.

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang

---

<sup>12</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2014), hlm. 2.

tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Generalisasi pada penelitian kualitatif dinamakan *transferability*.<sup>13</sup>

## 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

### a. Lokasi Penelitian

Yang dijadikan sebagai lokasi penelitian bertempat di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta beralamat di Jl. Kusumanegara No. 112 Umbulharjo Yogyakarta.

### b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di mulai pada tanggal 15 Januari 2018 sampai dengan tanggal 15 Februari 2018.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangring informasi kualitatif dan responden sesuai lingkup penelitian. Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan penyusun:

### a. Pengamatan (observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap obyek yang diteliti (populasi atau sampel). Dalam observasi penelitian dilakukan dengan pengamatan langsung mengenai “Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta”

### b. Wawancara (interview)

Wawancara adalah cara mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada obyek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari obyek yang diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara *terstruktur* maupun *tidak*

---

<sup>13</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,...,hlm.9.

*terstruktur*, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.<sup>14</sup>

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

Sedangkan wawancara tidak struktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

#### c. Dokumentasi

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, lebih mengaruh pada bukti konkrit. Penulis hanya menganalisis dokumen-dokumen yang mendukung penelitian.

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif, yaitu teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,...,hlm. 138.

<sup>15</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,...,hlm. 244.

### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan tugas akhir ini pada garis besarnya terdiri atas empat bab, dan dari setiap bab terdiri dari beberapa Sub Bab. Untuk lebih jelasnya penulis paparkan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini pembahasan awal yang dipaparkan secara global yakni berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan proposal, manfaat penulisan proposal, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, pada bab ini membahas mengenai pembahasan umum yang berhubungan dengan judul sekaligus membahas tentang penelitian terdahulu.

Bab III Hasil dan Pembahasan, bab ini akan mengupas gambaran umum Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta, meliputi sejarah singkat berdirinya Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta, visi dan misi, struktur organisasi, sistem operasional dan produk-produk yang ada di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Bab IV Kesimpulan Dan Saran, bab terakhir ini terdiri dari kesimpulan atau jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian tersebut dan berisi saran-saran.

**IAIN PURWOKERTO**

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Fokus penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta. Berdasarkan uraian dari bab sebelumnya:

Gaya kepemimpinan di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta dengan menerapkan kedisiplinan, merumuskan ide, rencana, dan mengambil keputusan mengikutsertakan bawahannya, objektif, memberikan kebebasan berpendapat, memberikan motivasi kepada para pegawai, dan *walk the talk*, gaya kepemimpinan paternalistik diterapkan melalui suasana perusahaan yang lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati satu sama lain, dan objektif, serta gaya kepemimpinan *laissez faire* yang diterapkan dalam memberikan kebebasan berpendapat kepada para pegawainya.

Bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan Bank BNI Syariah KC Yogyakarta adalah *coaching* (pembinaan), motivasi pelayanan prima memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama kepada pegawai, memberikan kebebasan berpendapat, dan memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri.

#### **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian dan pengamatan keadaan serta situasi di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk pihak Bank BNI Syariah KC Yogyakarta, lebih intens lagi dalam memberikan arahan dan motivasi kerja bagi pegawai agar terwujud lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya karena penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan sebuah perusahaan, maka harus menyiapkan bahan

penelitian dengan sebaik-baiknya serta melakukan komunikasi secara intens dengan pihak terkait.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Arifin, M. *Kepemimpinan dan Motivasi Keraja*. Yogyakarta: Teras. 2010.
- Aziz, Fatul Aminudin. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El Bayan. 2012.
- Badeni. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2008.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM. 1984.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2001.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University. 1993.
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 1997.
- Safaria, Triantoro. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004.
- Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1999.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media. 2008.
- Tim Prima Pena. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Terbaru*. Jakarta: Gita Media Press. 2016.
- Titisari, Purnamie. *Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2014.
- Usman, Husaini. *Manajemen Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016

### **Non Buku:**

Asriyati, “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Khasanah Ummat, Banyumas”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto, Purwokerto, 2015.

Janah, Fatimah Nur, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Banjar Patroman”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto, Purwokerto, 2016.

Octaviani , Anisa, “ Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang”, Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto, Purwokerto, 2016.

Pamuji, Andi, “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto, Purwokerto, 2016.

Putri, Amelia Damayanti, “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto, Purwokerto, 2016.

Permatasari, Jundah Ayu,”Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT.BPR Gunung Ringgit Malang)

Susilo, Eko. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Malang: Universitas Tribhuwana Tungadewi-JISIP. 2016.

Yunus, Lulail. *Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja dan Gaya Kepemimpinan*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI). 2009.

<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/tujuan-dan-manfaat-motivasi.html?m=1> diakses pada tanggal 29 Mei 2018.