

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BMT DINAR RAHMAT INSANI MUAMALAT
KCP MARGASARI-TEGAL)**



IAIN PURWOKERTO

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 :

FAIZ HAMDANI

NIM. 1522203013



**PROGRAM DIPLOMA III
MANAJEMEN PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAM ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO**

2020

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini dunia persaingan semakin kompleks dan kompetitif dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena dalam hal ini dengan tangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu, dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi sangat penting, karena organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggota-anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari para anggotanya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasinya tidak akan tercapai (Kaswan, 2013: 1).

Selain itu, gaya dan kualitas kepemimpinan dapat mendorong seseorang memiliki karir yang sukses dan bahagia. Kepuasan kerja berasal dari kepemimpinan. Akan tetapi, para karyawan merasa bahwa banyak pemimpin gagal mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan alasan utama kegagalan karyawan adalah kepemimpinan yang lemah. Dengan kata lain, kita memerlukan pemimpin yang lebih banyak dan lebih baik (Kaswan, 2013: 1).

Semakin kompetitif perkembangan bisnis dewasa ini memaksa perusahaan/organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan (Ardana *et al.*, 2012: 193). Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau

bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal (Ardana *et al.*, 2012: 200).

Perkembangan lembaga keuangan saat ini selalu meningkat untuk setiap tahunnya serta diikuti dengan berdirinya lembaga-lembaga keuangan lainnya yang berprinsip syari'ah. Salah satu lembaga keuangan yang berprinsip syariah adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Dalam perkembangan ini dapat menjadikan sebagai sarana untuk melaksanakan sistem kepemimpinan yang baik dan juga dapat digunakan sebagai alat guna meningkatkan kinerja sebuah perusahaan melalui para karyawan atau bawahan. Manajemen SDM juga sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan/organisasi, maka dari itu suatu BMT akan sulit untuk mencapai visi misi tujuan perusahaan tanpa manajemen sumber daya yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan kegiatan.

Kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam tugasnya, atau merubah tingkah laku mereka (Wexley & Yuki, 1977). Pemimpin juga harus memberikan wawasan, semangat, kebanggaan serta menumbuhkan perilaku hormat dan kepercayaan dari karyawannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kemampuan-kemampuan penting yang ada dalam individu.

Seorang pemimpin juga perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan giat. Motivasi juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih giat serta sesuai harapan perusahaan. Motivasi yang akan diberikan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara pemimpin dan karyawan tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaannya kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak bekerja secara efektif dan maksimal untuk mengembangkan perusahaan.

Perilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksinya atau ketergantungannya beberapa unsur yang merupakan suatu

lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. Atau kalau menurut Fred Luthans terdiri dari tiga unsur yakni kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), tujuan (*goals*). Adapun motivasi seseorang bekerja atau tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar ataupun tidak sadar (Thoha, 1983: 206).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jaenudin selaku Pimpinan, sebagai pemimpin di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal yang fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki individu dan berbagai masalah yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan berbagai pendekatan, seorang pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien (Jaenudin, 27 November 2019). Salah satu gaya kepemimpinan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat Kantor Cabang Pembantu Margasari-Tegal adalah memberikan contoh, terbuka dan bersikap adil terhadap seluruh karyawan. Sedangkan untuk motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal sangat beragam, mulai dari memotivasi dengan cara positif maupun secara negatif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT DRI Muamalat sangat unik (Jaenudin, 27 November 2019).

Hal ini menarik bagi penulis untuk memilih BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat Kantor Cabang Pembantu Margasari-Tegal sebagai tempat penelitian. Untuk diharapkan dalam penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dapat dengan mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengenalkan koperasi berbasis syariah yang bekerja sama dengan institusi atau perguruan tinggi di Indonesia, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat Kantor Cabang Pembantu Margasari-Tegal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.

C. Maksud dan Tujuan Penulisan Tugas Akhir

1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.

2. Tujuan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian program studi D III Manajemen Perbankan Syariah IAIN Purwokerto serta untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.

b. Bagi BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai masukan yang bermanfaat di dalam pertimbangan kebijakan Koperasi Simpan Pinjam Syariah atau Baitul Maal wat Tamwil (BMT) untuk memilih gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membuktikan apakah penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dalam praktik di lapangan sesuai dengan teori yang mereka pelajari.

d. Bagi Pembaca

Menambah informasi dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian yang berisi tentang teori-teori yang didapatkan dari berbagai sumber atau referensi yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, pada bagian ini penulis akan mengemukakan beberapa sumber atau referensi serta hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

No.	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Annisa Aulia Yanuar (Skripsi, Universitas Hasanuddin, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina di Makassar	Hasil penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan gaya kepemimpinan yang baik dengan cara menginspirasi bawahannya dan pemimpin selalu memberikan solusi secara tepat terhadap suatu masalah, maka kinerja karyawan dalam berkerja dapat maksimal.	Penelitian saya fokus pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.
2.	Nurdiyanta (Skripsi, UM	Analisis Dampak	Hasil penelitian yang dilakukan	Penelitian saya fokus

	Surakarta, 2016)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Karanganyar (Studi Perbandingan di Sekolah Umum dan Islam di Karanganyar)	adalah gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak terhadap kinerja guru, motivasi guru memiliki dampak terhadap kinerja guru, gaya komunikasi memiliki dampak terhadap kinerja guru, disiplin kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja, gaya komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.	pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.
3.	Daniel Jesse Budiarso (Jurnal AGORA Vol. 4, No. 2, 2016)	Analisis Gaya Kepemimpinan di PT Jaya Mulia	Hasil penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan	Penelitian saya fokus pada gaya kepemimpinan dan

		Perkasa	<p>oleh Danny Pribudi di PT Jaya Mulia Perkasa adalah kepemimpinan transformasional. Danny Pribudi terbukti memenuhi semua dimensi yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional, yaitu karismatik, inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Secara garis besar, kepemimpinan Danny Pribudi di PT Jaya Mulia Perkasa adalah kepemimpinan modern yang memanusiakan manusia.</p>	<p>motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.</p>
4.	<p>Kiki Cahaya Setiawan (<i>Jurnal Psikologi Islami</i>, 1:2)</p>	<p>Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan adalah motivasi kinerja yang diterapkan oleh</p>	<p>Penelitian saya fokus pada gaya kepemimpinan dan</p>

		karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.	Kiki Cahaya Setiawan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang adalah motivasi kerja secara langsung. Kiki Cahaya Setiawan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.	motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.
--	--	---	---	--

E. Gambaran Umum Objek Tugas Akhir

BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat berdiri pada tanggal 22 Agustus 1998 di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal sebagai perwujudan dari para pendiri yang sudah digalang sejak tahun 1996, pendiri atau anggota pendiri berkeinginan membangun koperasi yang mempunyai visi dan misi yang komprehensif. Yang memiliki *releging oriented*. Yang *business oriented* dan *social oriented*.

Perwujudan dari hasil keras pendirian BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat ini berbuah pada sambutan yang baik dari masyarakat Kecamatan Talang pada khususnya dan masyarakat Kabupaten Tegal pada umumnya sehingga dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama BMT ini dapat mencapai prestasi sesuai harapan. Apalagi setelah diperolehnya Badan Hukum Koperasi

dengan nomor 228/BH/KDK.11.7/VI/2000 tanggal, 20 Juni 2000 Pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mempunyai *ghoirah* / semangat bergabung dan bermitra dengan koperasi.

Disamping prestasi *financial* berdirinya koperasi di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal mampu mengurangi angka pengangguran karena tumbuhnya usaha-usaha sektor mikro dibidang mebelair, pengrajin kain tenun, bordir, cor loga dan besi tua yang banyak terdapat di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal. Layanan BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat melalui unit otonom simpan pinjam cukup fleksibel dan mudah diterima masyarakat *grossroot* walaupun tidak *bankable* tetapi tenaga yang profesional mampu menjembatani kepentingan lembaga yang *profit oriented* (*Business Oriented*) dengan kepentingan masyarakat luas yang membutuhkan bantuan mudah cair dengan menjadi bagian dari anggota BMT Dinar Rakhma Insani Muamalat Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Jenis penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu dan dapat digunakan dengan lebih banyak segi dan lebih luas dari jenis metode yang lain (Umar, 2011: 22). Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif di lokasi tersebut yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah (Fathoni, 2012: 96). Dalam penelitian ini penulis turun langsung ke tempat penelitian di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan berkaitan dengan permasalahan dan pembahasan penulisan tugas akhir ini, maka penulis melakukan penelitian dengan memilih lokasi penelitian bertempat di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal yang beralamat di Jl. Raya Margasari-Tegal, Desa Margasari Kecamatan Kalisalak Kabupaten Tegal Jawa Tengah.

b. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 12 Februari sampai dengan 12 Maret 2018.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang fakta atau pendapat. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Arikunto, subjek penelitian ditentukan berdasarkan orang yang dianggap paling mengetahui tentang informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga akan memudahkan penelitian dalam menelusuri situasi yang diteliti.

Berdasarkan pengertian di atas, subjek dari penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal. Dalam menentukan subjek penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian (Moleong, 2001: 90). Dalam hal ini, peneliti menentukan sendiri responden mana yang dapat menentukan populasi (Nawawi, 1998: 157). Adapun responden yang peneliti ambil tersebut akan diperoleh informasi yaitu berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variable atau yang menjadi titik tolak fokus dari penelitian ini (Arikunto, 1998: 135), yaitu konsep gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal

4. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data bisa di peroleh. Untuk itu sumber data yang akan dikumpulkan terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu (Suryabrata, 1992: 26):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh peneliti dari sumber pertamanya dan mengarah pada penelitian ini (Surakhmad, 1994: 162). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan pihak lembaga BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang mendukung data primer dan dapat diolah lebih lanjut, dan disajikan baik pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah segala data yang tidak berasal dari sumber data primer yang dapat memberikan dan melengkapi serta mendukung informasi terkait dengan objek penelitian baik yang berbentuk buku, karya tulis dan jurnal maupun artikel-artikel yang berhubungan dengan objek penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara lengkap, maka perlu menggunakan teknik dalam mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ashshofa, 2014: 95):

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek penelitiannya. Hal ini berkaitan dengan pengamatan kinerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal. Adapun observasi yang dilakukan merupakan observasi secara langsung. Metode ini juga dijadikan tahapan yang digunakan untuk memperoleh data-data dari sebuah penelitian (Ashshofa, 2014: 103).

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban dicatat atau direkam. Adapun responden yang penulis wawancarai adalah pimpinan dan karyawan BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia yang sesuai dengan tema penelitian (Arikunto, 2005: 144). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dokumentasi data seperti profil singkat, visi dan misi, struktur organisasi, prosedur tentang pendaftaran nasabah baru, produk-produk yang ditawarkan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal. Dengan metode ini penulis akan menganalisa tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara menyusun pola memilih yang penting dan harus dipelajari (Arifin dan Amirullah, 2006: 335). Setelah penulis mendapatkan data-data yang diperlukan, maka data-data tersebut akan dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang berfungsi untuk

mendesripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data-data yang terkumpul sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 29).

G. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan penulisan tugas akhir ini terbagi dalam 4 (empat) bab terdiri dari sub bab yang dikembangkan jika memerlukan pembahasan yang lebih terperinci adalah:

Pada bagian awal penulisan ini terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, pengesahan, nota dinas pembimbing, motto, pedoman transliterasi, persembahan, abstrak, kata pengantar dan daftar isi.

Pada bagian isi terdiri dari:

Bab I merupakan bagian pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kajian pustaka, gambaran umum objek tugas akhir, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II landasan teori mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta kajian pustaka dan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran teori atau landasan penelitian.

Bab III menyajikan hasil dan pembahasan dari permasalahan yang diteliti. Pada bab ini berisi tentang gambaran umum BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal yang meliputi profil, visi dan misi, struktur organisasi, produk-produk yang ditawarkan dan berisi tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal.

Bab IV berisi tentang kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran dari penulis yang bersangkutan dengan isi laporan tugas akhir.

Bagian akhir penulisan ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran serta daftar riwayat hidup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal menggunakan tipe kepemimpinan adalah menggunakan tipe demokratis. Dimana tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang menghargai potensi setiap individu, mendengarkan pendapat bawahan, karena pemimpin juga merasa dalam bekerja membutuhkan orang lain.

Sebagai seorang pemimpin, pimpinan harus memberikan motivasi kepada semua karyawannya. Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan di BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal adalah adanya diklat untuk karyawan, pemberian hadiah setiap akhir tahun, serta diadakan pembinaan dan bimbingan. Motivasi tersebut diberikan untuk menunjang kualitas kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan yang dijelaskan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan dan karyawan BMT Dinar Rahmat Insani Muamalat KCP Margasari-Tegal, sebaiknya lebih meningkatkan kedisiplinan, memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, menjaga komunikasi dengan baik, dan selalu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan agar terwujudnya visi misi perusahaan.
2. Bagi pembaca, sebaiknya peneliti menyiapkan data dan dokumentasi penelitian yang lebih lengkap serta melakukan observasi secara detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Arifin. 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2001. *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*. Gema Insani, Jakarta.
- Ardana, et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariandani, Winda. 2016. Naskah Publikasi. *Bentuk-Bentuk Motivasi Dari Pemimpin Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman)*.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ashshofa, Burhan. 2014. *Metode Penelitian Hukum*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Pustaka El Bayan, Cilacap.
- Budiarso, Daniel Jesse. 2016. "Analisis Gaya Kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa", dalam *Jurnal AGORA*, Vol. 4, No.2.
- Danim, Sudarwan. 2001. *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Djazuli dan Januari. 2002. *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat (sebuah Pengenalan)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ernawan, R Erni. 2011. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2012. *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Hakim, Lukman, 2012. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Erlangga.
- Haryadi. 2012. *Kepemimpinan dengan Hati Nurani*. Tugu Publisher, Jakarta Selatan.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001. *Organisasi & Motivasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata, Jakarta.
- Hook, John R. 2006. *Memotivasi Karyawan*. TUGU, Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian* Pusat Kajian Ekonomi Kesehaan FKM Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Kasmir. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Fajar Interpratama Offset, Jakarta.
- Kaswan. 2013. *Leadership and Teamworking*. Alfabeta, Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Metodelogi Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurdiyanta. 2016. "Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Karanganyar (Studi

- Perbandingan di Sekolah Umum dan Islam di Karanganyar)”. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Radianto, Wirawan E.D. 2004. *Sistem Pengendalian Internal Dalam Organisasi BPR*. Yogyakarta.
- Reza, Maharany. 1996, “Peranan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Etos Kerja Bank Mencapai Tujuan dalam Keberhasilan Usahanya, pengalaman Bank DUTA “Seminar Perbankan. Diselenggarakan oleh STEKPI Jakarta, 15 Juni
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang”, dalam *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No.2.
- Shafrani, Yoiz Shofwa. 2016. *Panduan Penyusunan Tugas Akhir Program DIII Manajemen Perbankan Syariah 2016*. IAIN Press, Purwokerto.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Suhendra dan Hayati. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: UIN Jakarta Press.
- Suradji, et al. 2014. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Cipta Reka.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Surakhmad, Winarso. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Tarsito, Bandung.
- Suryabrata, Sumadi. 1992. *Metodologi Penelitian*. Rajawali Press, Jakarta.
- Tjiptono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Oryza, Yogyakarta.
- Umar, Husen. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi-II*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. PT Macana Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2000. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. CV ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Yanuar, Annisa Aulia. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina di Makassar”. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Yaya, et al. 2009. *Akuntansi Perbankan Syariah: Teori dan Praktik Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zakub, Hamzah, 2012. *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*. CV Diponegoro, Bandung.