

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT. BPRS Kasanah Ummat, Kembaran, Banyumas)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy.)**

**IAIN PURWOKERTO**  
Oleh:  
**ANDRIYANTO**  
NIM. 1223203051

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO  
2016**

## DAFTAR ISI

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL .....             | i    |
| PERNYATAAN KEASLIAN .....       | ii   |
| PENGESAHAN .....                | iii  |
| NOTA DINAS PEMBIMBING .....     | iv   |
| ABSTRAK .....                   | v    |
| PEDOMAN TRANSLITRASI .....      | vi   |
| KATA PENGANTAR .....            | x    |
| DAFTAR ISI .....                | xii  |
| DAFTAR TABEL .....              | xv   |
| DAFTAR GAMBAR .....             | xvi  |
| DAFTAR SINGKATAN .....          | xvii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>        |      |
| A. Latar Belakang Masalah ..... | 1    |
| B. Definisi Operasional .....   | 8    |
| C. Rumusan Masalah .....        | 8    |
| D. Tujuan Penelitian .....      | 9    |
| E. Manfaat Penelitian .....     | 9    |
| F. Sistematika Pembahasan ..... | 10   |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>    |      |
| A. Kajian Pustaka .....         | 12   |
| 1. Teori yang Mendukung .....   | 12   |
| 2. Penelitian Terdahulu .....   | 14   |

|  |    |
|--|----|
| B. Kerangka Teori .....                    | 16 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....     | 16 |
| 2. Gaya Kepemimpinan .....                 | 18 |
| a. Kepemimpinan Otokratis .....            | 19 |
| b. Kepemimpinan Demokratis .....           | 22 |
| c. Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i> ..... | 25 |
| 3. Motivasi Kerja .....                    | 28 |
| a. Kebutuhan Fisiologis .....              | 30 |
| b. Kebutuhan Rasa Aman .....               | 31 |
| c. Kebutuhan Sosial .....                  | 32 |
| d. Kebutuhan Penghargaan .....             | 33 |
| e. Kebutuhan Aktualisasi Diri .....        | 35 |
| 4. Kinerja Karyawan .....                  | 36 |
| a. Jumlah Pekerjaan .....                  | 38 |
| b. Kualitas Pekerjaan .....                | 39 |
| c. Ketepatan Waktu .....                   | 40 |
| d. Kehadiran .....                         | 41 |
| e. Kemampuan Kerjasama .....               | 42 |
| C. Hipotesis Penelitian .....              | 43 |

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian .....            | 45 |
| B. Subjek dan Objek Penelitian ..... | 45 |
| C. Sumber Data .....                 | 46 |

|   |    |
|---|----|
| D. Tempat dan Waktu Penelitian .....    | 47 |
| E. Populasi dan Sempel Penelitian ..... | 47 |
| F. Variabel Penelitian .....            | 50 |
| G. Metode Pengumpulan Data .....        | 52 |
| H. Analisis Data Penelitian .....       | 54 |

#### **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| G. Gambaran Umum PT. BPRS Khasanah Ummat .....                    | 60 |
| 1. Sejarah Singkat PT. BPRS Khasanah Ummat .....                  | 60 |
| 2. Visi dan Misi PT. BPRS Khasanah Ummat.....                     | 62 |
| 3. Tujuan PT. BPRS Khasanah Ummat .....                           | 63 |
| 4. Struktur Organisasi dan Produk PT. BPRS Khasanah<br>Ummat..... | 63 |
| H. Gambaran Umum Responden .....                                  | 80 |
| I. Analisis Data Penelitian.....                                  | 82 |
| J. Pembahasan Hasil Penelitian .....                              | 92 |

#### **BAB V PENUTUP**

|                      |     |
|----------------------|-----|
| A. Kesimpulan .....  | 99  |
| B. Saran-Saran ..... | 100 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1 : Absensi Karyawan PT. BPRS Khasanah Ummat Mei 2015 – April 2016, 6
- Tabel 2 : Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu, 14
- Tabel 3 : Daftar Karyawan PT. BPRS Khasanah Ummat per April 2016, 48
- Tabel 4 : Variabel dan Indikator Penelitian, 51
- Tabel 5 : Data Responden Penelitian, 81
- Tabel 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Tahap I, 83
- Tabel 7 : Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Tahap II, 84
- Tabel 8 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Tahap I, 85
- Tabel 9 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Tahap II, 85
- Tabel 10 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Tahap I, 86
- Tabel 11 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Tahap II, 86
- Tabel 12 : Hasil Uji Reliabelitas, 88
- Tabel 13 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi, 88
- Tabel 14 : Ringkasan Hasil Uji T, 92

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : Hubungan Variabel *Independen* dan *dipenden*, 51
- Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. BPRS Khasanah Ummat, 63



## DAFTAR SINGKATAN

1. BPRS : Bank Pembiayaan Rakyat Syariah
2. cet. : Cetakan
3. DSN : Dewan Syariah Nasional
4. hlm. : Halaman
5. MUI : Majelis Ulama Indonesia
6. No. : Nomor
7. OJK : Otoritas Jasa Keuangan
8. Pkl. : Pukul
9. PT. : Perseroan Terbatas
10. Rp. : Rupiah
11. SAW. : *Salallāhu 'Alaihi wa Sallam*
12. SOP : Standar Operasional Prosedur
13. terj. : Terjemah
14. SDM : Sumber Daya Manusia
15. MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era modern sekarang ini dunia usaha semakin berkembang pesat, hal ini menuntut suatu perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan di dunia usaha. Semakin ketatnya persaingan tersebut menyebabkan suatu perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang berada didalamnya yang meliputi pemimpin dan karyawan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan dapat disebut sebagai direktur, dimana menurut Robert Tanemboun pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> Sementara karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu insitusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).<sup>2</sup>

Perilaku atau sikap seorang pemimpin terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan maka karyawan akan merasa

---

<sup>1</sup> Veithzal Rivai dkk, *Islamic Managemen: Meraih Sukses Melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah Secara Istiqomah* (Yogyakarta: BPF, 2013) hlm. 292.

<sup>2</sup> M. MA'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014) hlm. 6.



ketidaknyamanan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin menunjukkan sikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin maksimal. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sudarmanto dalam bukunya *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)* yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi.<sup>3</sup> Karena pada dasarnya karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, karena memegang peranan penting dalam pengoperasian perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain perilaku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Karena pada prinsipnya pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi.<sup>4</sup>

Selain faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Malayu S.P Hasibuan dalam buku *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah tahun 2006*, bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai

---

<sup>3</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) hlm 133.

<sup>4</sup> Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 in 1)* (Kebumen: MEDIATERA, 2015) hlm.96.

produktifitas yang tinggi.<sup>5</sup> Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjukkan tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja.<sup>6</sup> Dan pada hakekatnya motivasi itu bisa muncul baik dari karena diri sendiri ataupun berasal dari orang lain.

Dengan kata lain motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak akan beroperasi secara optimal. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena apabila kinerja karyawannya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja berkualitas.<sup>7</sup>

Perbankan syariah sebagai salah satu perusahaan organisasi bisnis berbasis islami yang bergerak dibidang lembaga keuangan, dituntut untuk dapat bersaing dengan lembaga keuangan konvensional yang sudah terlebih dahulu berkembang di Indonesia. Keberadaan perbankan syariah di Indonesia dirasa masih kurang diminati oleh masyarakat Indonesia, hal ini karena masih minimnya pengetahuan masyarakat mengenai perbankan syariah serta masih

---

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hlm. 216.

<sup>6</sup> Veithzal Rivai dkk, *Islamic Managemen: Meraih Sukses Melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah Secara Istiqomah*, hlm. 494.

<sup>7</sup> Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih dan Sri Sumaryati, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*, Jurnal, (Surakarta: Jupe UNS Vol. 2. No. 1 Oktober, 2013).

belianya umur perbankan syariah di Indonesia bila dibandingkan dengan perbankan konvensional, sehingga operasional perbankan syariah masih dirasakan kurang. Untuk meningkatkan operasional perbankan syariah tentunya sangat dibutuhkan seorang pemimpin atau direktur yang berkualitas untuk dapat mengembangkan operasional perbankan syariah.

Adapun dalam Islam sasaran kepemimpinan lebih dari sekedar pencapaian tujuan organisasi yang bersifat sementara, seperti pada kepemimpinan organisasi pada umumnya. Sasaran kepemimpinan Islam adalah upaya penegakan tatanan Islami dalam organisasi sekaligus penyiapan kondisi bagi tegaknya tatanan Islami tersebut.<sup>8</sup> Sebagaimana telah dijelaskan dalam sebuah hadits:

و حَدَّثَنَا أَبُو عَسَانَ الْمِسْمَعِيُّ وَإِسْحَاقُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ وَمُحَمَّدُ بْنُ الْمُثَنَّى قَالَ إِسْحَاقُ أَخْبَرَنَا وَ قَالَ الْآخِرَانِ حَدَّثَنَا مُعَاذُ بْنُ هِشَامٍ حَدَّثَنِي أَبِي عَنْ قَتَادَةَ عَنْ أَبِي الْمَلِيحِ أَنَّ عُبَيْدَ اللَّهِ بْنَ زِيَادٍ دَخَلَ عَلَى مَعْقِلِ بْنِ يَسَارٍ فِي مَرَضِهِ فَقَالَ لَهُ مَعْقِلٌ إِنِّي مُحَدِّثُكَ بِحَدِيثٍ لَوْلَا أَنِّي فِي الْمَمُوتِ لَمْ أُحَدِّثْكَ بِهِ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ أَمِيرٍ يَلِي أَمْرَ الْمُسْلِمِينَ ثُمَّ لَا يَجْهَدُ لَهُمْ وَيَنْصَحُ إِلَّا لَمْ يَدْخُلْ مَعَهُمُ الْجَنَّةَ وَ حَدَّثَنَا عُقْبَةُ بْنُ مُكْرَمٍ الْعَمِّيُّ حَدَّثَنَا يَعْقُوبُ بْنُ إِسْحَاقَ أَخْبَرَنِي سَوَادَةُ بْنُ أَبِي الْأَسْوَدِ حَدَّثَنِي أَبِي أَنَّ مَعْقِلَ بْنَ يَسَارٍ قَالَ لَهُ عُبَيْدُ

اللَّهُ بْنُ زِيَادٍ يَعُودُهُ نَحْوُ حَدِيثِ الْحَسَنِ عَنْ مَعْقِلٍ

*Dari Abu Ghassan al-Misma'i, Ishaq bin Ibrahim, dan Muhammad bin al-Mutsanna telah memberikan kabar padaku bahwa Mu'adz bin Hisyam telah bercerita dari Qatadah dari Abu al-Malih bahwasanya 'Ubaidillah bin Ziyad menjenguk Ma'qil bin Yasar ketika dalam kondisi sakit. Ma'qil berkata pada 'Ubaidillah bin Ziyad: kalau aku sudah mati niscaya tidak akan aku ceritakan padamu tentang sabda Rasulullah SAW. yang bersabda: "Setiap pemimpin yang menangani urusan kaum muslimin, tetapi tidak berusaha semaksimal mungkin untuk mengurus mereka dan memberikan arahan*

<sup>8</sup> Moh. Subhan "Kepemimpinan Islam Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam" Jurnal Tadris, Vol. 8, No. 1 (Januari, 2013) hlm.132.

*kepada mereka, maka dia tidak akan bisa masuk surga bersama kaum muslimin itu.” Hadis ini juga diceritakan dari ‘Oqbah bin Mukram al-‘Ammi, Ya’qub bin Ishaq dari Saudah bin Abu al-Aswad yang dapat berita ini dari ayahnya. Bahwa Ma’qil bin Yasar sakit kemudian dijenguk ‘Ubaidillah bin Ziyad kemudian bercerita sebagaimana ceritanya Ma’qil. (HR. Muslim)<sup>9</sup>*

Dari hadits tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam Islam kepemimpinan menuntut setiap personal pemimpin untuk dapat mengembangkan kelompok masing-masing melalui nasihat, arahan, dan juga pelatihan yang berdasarkan syariat Islam, sehingga secara efektif dapat mencapai sasaran serta meningkatkan kinerja anggota dan membawa kepada kemaslahatan bersama.

Selain variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga dibutuhkan agar kinerja perbankan syariah lebih kompeten dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan konvensional. Salah satu lembaga perbankan yang sedang berkembang adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang merupakan lembaga keuangan syariah yang sangat potensial. Hal ini dibuktikan dengan banyak didirikannya BPRS hampir di seluruh wilayah Indonesia yaitu mencapai 172 BPRS, berdasarkan data OJK per 2015. Salah satu BPRS yang sedang berkembang saat ini yaitu PT. BPRS Khasanah Ummat yang terletak di Jl. Sunan Bonang 27 Tambaksari, Kembaran, Purwokerto, Banyumas.

PT. BPRS Khasanah Ummat juga pernah mendapatkan penghargaan sebagai salah satu lembaga keuangan dengan kinerja keuangan yang baik pada tahun 2011, hal ini membuktikan bahwa PT. BPRS Khasanah umat

---

<sup>9</sup> Ragil Muhammad. 2014. “Ayat-ayat al-Qur`an dan Hadis tentang Kepemimpinan“, [ragilmuhammad.blogspot.co.id/2014/06/ayat-ayat-al-quran-dan-hadis-tentang.html](http://ragilmuhammad.blogspot.co.id/2014/06/ayat-ayat-al-quran-dan-hadis-tentang.html), diakses pada 17 Januari 2016 pukul 17:30.

merupakan salah satu lembaga keuangan yang berprestasi di kabupaten Banyumas. Perkembangan ini tentunya tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dan adanya motivasi kerja, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut Wilson Bangun<sup>10</sup> salah satu dari faktor dalam mengukur kinerja karyawan adalah faktor kehadiran. Apabila karyawan tidak hadir maka mengakibatkan pekerjaan yang bisa diselesaikan hari ini menjadi tertunda. Berdasarkan observasi pendahuluan berikut akan disajikan hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan pada PT. BPRS Khasanah Ummat Mei 2015 – April 2016:

Tabel. 1  
**Absensi Karyawan PT. BPRS Khasanah Ummat Mei 2015-April 2016**

| Periode  | Jumlah Pegawai | Ijin  |           | Cuti | Tanpa Keterangan | Jumlah Pegawai Tidak Hadir |
|----------|----------------|-------|-----------|------|------------------|----------------------------|
|          |                | Sakit | Kep. Lain |      |                  |                            |
| Mei-15   | 27             | 1     | 3         | 1    | -                | 5                          |
| Jun-15   | 27             | 2     | 2         | -    | -                | 4                          |
| Jul-15   | 26             | 2     | -         | 1    | -                | 3                          |
| Agust-15 | 25             | 1     | 2         | -    | -                | 3                          |
| Sep-15   | 24             | 2     | 1         | 3    | -                | 6                          |
| Okt-15   | 24             | 2     | 1         | -    | -                | 3                          |
| Nop-15   | 24             | 2     | -         | -    | -                | 2                          |
| Des-15   | 24             | -     | 1         | 1    | -                | 2                          |
| Jan-16   | 24             | 1     | 3         | 1    | -                | 5                          |
| Feb-16   | 24             | 4     | 6         | 1    | -                | 11                         |
| Mar-16   | 24             | 2     | 1         | 3    | -                | 6                          |
| Apr-16   | 24             | 2     | -         | 1    | -                | 3                          |

Sumber : Bagian Personalia PT. BPRS Khasanah Ummat.

<sup>10</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 233.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada PT. BPRS Khasanah Ummat. Meskipun tidak adanya standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah, namun tingkat fluktuatif absensi karyawan pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari kurang optimalnya kinerja karyawan PT. BPRS Khasanah Ummat.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan terjadinya tingkat fluktuasi kinerja karyawan pada PT. BPRS Khasanah Ummat yaitu faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Karena pada dasarnya, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja, selain itu PT. BPRS Khasanah Ummat juga telah melakukan pemberian motivasi kerja agar karyawan memiliki kinerja yang baik yaitu, berupa pelatihan internal dan eksternal. Kegiatan pelatihan internal dilakukan oleh Direksi selama 1 bulan sekali sedangkan pelatihan eksternal dilakukan dengan cara mendatangkan dari pihak luar utusan Asosiasi Bank Syari'ah Indonesia. Selain itu pemberian motivasi kerja juga dalam bentuk pemberian kesempatan berupa promosi kenaikan jabatan.<sup>11</sup>

Oleh sebab itu, faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Ali Sukronudin (Personalia PT BPRS Khasanah Ummat) pada 21 Januari 2016 pukul 13.00 WIB.

**Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Khasanah Ummat, Kembaran, Banyumas).”**

**B. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap pemahaman judul diatas dan agar mendapat gambaran yang jelas, maka disini penulis perlu menjelaskan istilah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Dimana dalam penelitian ini yang dimaksud pemimpin yaitu direktur PT. BPRS Khasanah Ummat.

2. Motivasi kerja

Motivasi atau *motifation* berarti pemberian motif, penimbunan motif atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dalam penelitian ini motivasi kerja yang dimaksud yaitu dorongan atau faktor-faktor yang menimbulkan semangat kerja bagi karyawan PT. BPRS Khasah Ummat.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dalam hal ini karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan.<sup>12</sup>

**C. Rumusan Masalah**

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

---

<sup>12</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006) hlm.633.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan kegiatan penelitian ini diharapkan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan untuk:

1. Manfaat Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu



sebagai tambahan informasi dan bahan pembanding bagi penelitian lain yang juga meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja khususnya di lembaga keuangan syariah.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di lembaga keuangan.

### b. Bagi PT. BPRS Khasanah Ummat

Memberikan saran dan masukan bagi PT. BPRS Khasanah Ummat dalam hal gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, maka dalam sistematika penulisannya akan dibagi menjadi 5 bab yang terdiri dari:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kajian pustaka dan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran teori atau landasan penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisa data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan penjelasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Khasanah Ummat.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan akhir dari seluruh rangkaian pembahasan dalam skripsi ini. Bab ini berisi tentang kesimpulan yang dilihat dari uraian hasil penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

**IAIN PURWOKERTO**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara persial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena terdapat rasa solidaritas yang tinggi pada diri karyawan PT. BPRS Khasanah Ummat sehingga memiliki komitmen secara bersama-sama untuk menciptakan bentuk pelayanan yang optimal kepada masyarakat dengan kinerja yang maksimal.

Hal ini juga dilihat dari Uji t bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,659 dan sig = 0,517, nilai  $t_{hitung}$  (0,659) <  $t_{tabel}$  (2.080) dengan tingkat signifikansi 0.517. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 (5%) nilai signifikansi > dari 0,05 yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena PT. BPRS Khasanah Ummat sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi

yang diberikan berupa menciptakan kondisi lingkungan yang nyaman, hubungan kerja yang baik, pemenuhan kebutuhan karyawan serta adanya pemberian promosi kenaikan jabatan bagi karyawan.

Hal ini juga dilihat dari hasil Uji t diperoleh pengaruh variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,652 dan sig = 0,015, nilai  $t_{hitung}$  (2,652) <  $t_{tabel}$  (2.080) dengan tingkat signifikansi 0,015. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 (5%) nilai signifikansi < dari 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa  $F_{hitung}$  (4,024) >  $F_{tabel}$  (3,47) yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. BPRS Khasanah Ummat.

## B. Saran-Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Khasanah Ummat, penulis ingin menyampaikan saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan, untuk itu gaya kepemimpinan di PT. BPRS Khasanah Ummat harus lebih ditingkatkan lagi agar mampu memberi pengaruh yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu perlu kiranya PT. BPRS Khasanah Ummat untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, 2011, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Annisa Ayu Fadillah, 2011 “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang”, Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang (Semarang, Tidak Diterbitkan,)
- Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM (Bandung: PT Refika Aditama, 2010).
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Manajemen Penelitian*, Yogyakarta: Rhineka Cipta.
- Asofa, Burhan, 1998, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Syaifudin, 1998, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Brosur PT. BPRS Khasanah Ummat, Kembaran, Banyumas.
- Damayanti, Agiel Puji (2013) Susilaningsih dan Sri Sumaryati, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, Jurnal, (Surakarta: Jupe UNS Vol. 2. No. 1 Oktober)
- Dokumen PT BPRS Khasanah Ummat, Kembaran, Banyumas.
- Dubrin, Andrew j., 2005, *The Complete Ideal's Guild Leadership edisi kedua trj. The Complete Idiot's Guide to Leadership 2nd Edition*, Jakarta: Prenanda Media.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana, 2015, *Pengantar Manajemen (3 in 1)* Kebumen: MEDIATERA.
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta: Andi.
- Hasan, Iqbal, 2004, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara

<https://zukhrufarisma.wordpress.com/2010/08/30/motivasi-dan-kinerja-bab-2/>.  
diakses 16 Mei 2016. Pukul 19.27 WIB.

Isna, Alizar dan Warto, 2013, *Analisis Data Kuantitatif: Panduan Praktis untuk Penelitian Sosial: Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Normal dan Ordinal*, Purwokerto: STAIN Press, 2013.

J, Winardi 2011, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers,  
Kementerian Agama RI, Al-Qur'andan Terjemahnya, hlm.338.

Koentjaraningrat, 1994, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Edisi Ketiga, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Manshur, M. Rofiu'ddin (2010) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Salam Cinere Depok" Skripsi Pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, Tidak diterbitkan.

Martono, Nanang, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Muhammad, Ragil. 2014. "Ayat-ayat al-Qur'an dan Hadis tentang Kepemimpinan", [ragilmuhammad.blogspot.co.id/2014/06/ayat-ayat-al-quran-dan-hadis-tentang.html](http://ragilmuhammad.blogspot.co.id/2014/06/ayat-ayat-al-quran-dan-hadis-tentang.html), diakses pada 17 Januari 2016 pukul 17:30.

Noor, Juliansyah, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.

Panggabean, Mutiara S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bogor Selatan*: Galia Indonesia.

Rivai, Veithzal dkk, 2013, *Islamic Management: Meraih Sukses Melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah Secara Istiqomah*, Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal dan Arvian Arifin, 2009, *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal, 2006, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pers.

Schermerhorn, John R., 1996, *Manajemen Buku 2 terj. Manajement 5e*, Yogyakarta: Andi.

Silalahi, Ulber, 2009, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : Refika Aditama.

Standar Operasional Prosedur (SOP) PT. BPRS Khasnah Ummat, Kembaran, Banyumas.

- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Cet. IV*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Supranto, 2009, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga.
- Suradji, Gatot dan Engelbetus Martono, 2014, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan* Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Surakhman, Winarno, 1994, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*, Bandung: Tarsito.
- Suryabrata, Sumadi, 1994, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tampubolon, Biatna Dulbert (2007) *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, Jurnal Standardisasi, Vol. 9 No. 3.
- Ulber Silalahi, 2009, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : Refika Aditama.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wungu & Brotoharsojo, 2003, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*, Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Zunaidah dan Ardi Novarandi Arif Budiman, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam)", Jurnal, (Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No.1 Maret 2014).