

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki sumberdaya manusia yang merupakan asset paling penting bagi perusahaan. Sumberdaya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumberdaya manusia dalam perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan didalamnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Jadi, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk menunjang keberhasilan organisasi, salah satunya adalah ditunjang dengan sumberdaya yang berkualitas. Sumberdaya yang berkualitas adalah sumberdaya manusia yang benar – benar mempunyai ketrampilan dan keahlian didalam bidangnya. Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan akan terciptanya karyawan yang bersih, berwibawa,

¹ Faustiano Gomes, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: Andi, 2009) Hal. 135.

bertanggungjawab, berprestasi dan mempunyai iman yang kuat. Kita sadari bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan dalam sumberdaya manusia.² Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dimana merupakan salah satu factor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian manajemen SDM juga harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja yang maksimal selain itu factor factor pendukung lain juga mempengaruhi seperti halnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan kerja dan promosi jabatan sangat mempengaruhi output SDM dalam suatu perusahaan atau lembaga.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda.³ Gaya kepemimpinan yang dinilai sangat berpengaruh pada karyawan yang nantinya mampu memaksimalkan kinerja juga tidak lain menjadikan motivasi yang tinggi pada karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan.

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, (Yogyakarta: BPF, 2000), Hal. 173.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Kencana, edisi pertama, 2009), Hal 213.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia untuk menjadi sesuai yang dikehendakai organisasi maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling berharga dari motivasi.⁴ Dengan berbagai factor yang mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang unggul terhadap perusahaan salah satunya faktor kepuasan kerja juga memperngaruhi.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Kepuasan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, di antaranya adalah jumlah gaji yang mencukupi, kecocokan dengan jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Alasan untuk mencari pekerjaan lain di antaranya adalah kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaan yang dijalannya.⁵ Ketika karyawan atau bawahan merasa lebih nyaman dengan kondisi kepuasan kerja yang baik maka kerja karyawan akan menjadi lebih nyaman yang imbasnya akan terjadi pada perusahaannya. Kepuasan kerja tentunya menjadi masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti

⁴ *Ibid.*, Hal. 109.

⁵ Kusjainah dan Inon Listyorini, “*Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi*), dalam Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 16, No.1 Juli 2015, Hal. 19.

pengaruhnya. Kepuasan kerja meliputi dimana mereka ditempatkan untuk bekerja seperti halnya penempatan kerja.

Penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Berdasarkan pengertian ini, penempatan kerja meliputi penempatan pertama pasca seleksi maupun penempatan berikutnya setelah seseorang aktif bekerja, yang dapat meliputi promosi, mutasi dan demosi.⁶ Pada dasarnya saat pertama melakukan penempatan kerja, maka sebenarnya perusahaan telah berusaha melaksanakan prinsip, “orang tepat pada tempat yang tepat”.⁷ Penempatan kerja merupakan salah satu bentuk apresiasi terhadap pekerjaan kita. Selain hal – hal yang dijelaskan tadi, beberapa hal yang mempengaruhi yang lain adalah promosi jabatan.

Promosi jabatan akan selalu diikuti oleh tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi. Dan pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh *income* serta fasilitas yang lain yang mempengaruhi kinerja dan tentunya perusahaan.⁸ Banyak cara atau banyak hal yang dapat dilakukan untuk

⁶ Ahrul Tsani F, ”Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri” Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 3, No.1, Februari 2013, ISSN: 2088-1231, Hal. 16.

⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, cetakan ke 3, 1982), Hal. 118.

⁸ *Ibid.*, Hal. 134.

meningkatkan kinerja karyawan. Selain promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja yang nantinya juga untuk kemajuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Ada beberapa cara lain untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan seperti halnya pemberian upah yang cukup, tunjangan kesehatan, pendidikan dan yang paling penting pimpinan harus mampu membimbing, mengayomi, memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahannya.

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Menurut Supriyadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan pemimpin merupakan seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan⁹. Jadi, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi bawahannya yang bisa menyebabkan tinggi-rendahnya pekerjaan. Tinggi dan rendahnya kinerja.

⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) Hal.43.

Apabila seorang pemimpin memiliki kredibilitas dan visi-misi yang tidak sejalan dengan seorang karyawan bisa menyebabkan seorang bawahan maupun karyawan memiliki kinerja yang biasa saja. Karena pemikiran mereka tidak sejalan dan tidak bisa mencapai tujuan yang diharapkan untuk sebuah organisasi. Begitu pula sebaliknya apabila pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik dan disukai oleh bawahannya bisa jadi dia memiliki kinerja yang baik, mengingat visi-misi mereka yang sejalan untuk sebuah tujuan.

Akan tetapi semua itu tidak akan berjalan seimbang dan baik tanpa adanya motivasi seorang pemimpin. Motivasi merupakan pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan manusia atau orang-orang karyawan agar mereka memiliki semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki¹⁰. Motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi yang meliputi: mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada para bawahan, menentukan standar pelaksanaan pekerjaan, memberikan bimbingan kepada bawahan, memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan kompensasi atau upah yang cukup, memberikan tunjangan kesehatan, pendidikan, keluarga, dan yang paling penting adalah atasan memberikan motivasi dan dukungan

¹⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), Hal. 264.

terhadap semua yang dilakukan oleh karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kesalahan sikap membentak, atau menyalahkan adalah hal yang sangat buruk. Seorang atasan harus mampu membimbing, mengayomi dan memberikan arahan kepada bawahannya.

Begitu pula dengan lembaga keuangan syariah yang memiliki basis syariah yang dituntut untuk memiliki akhlak yang lebih baik dari kinerja atau cara memimpinya. Syariat Islam memiliki pondasi utama untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lembaga keuangan syariah merupakan suatu organisasi ekonomi yang operasionalnya berdasarkan syariat islam.¹¹ System syariah hadir untuk memberikan manajemen yang berbeda dengan konvensional.

Undang-undang no.7 Tahun 1992 memberikan penjelasan mengenai perbankan dengan prinsip syariah dan disempurnakan oleh Undang-undang Nomor 7 tahun 1998 tentang perbankan dan juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah. Namun setelah itu, disahkanlah undang-undang nomor 21 tahun 2008 yang sudah secara keseluruhan membahas mengenai perbankan syariah.¹² Bank Umum Islam (BUS) merupakan salah satu kekuatan pendorong perekonomian yang berfungsi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta berkontribusi pada pemeliharaan stabilitas

¹¹ A. Djuzali dan Yani Januari, *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar)*, (Jakarta: UII Press, 2002), Hal. 4.

¹² Wiroso, *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*, (Jakarta: Grasindo, 2005), Hal. 01.

moneter. Peran ekonomi penting ini hanya akan dilakukan secara efektif asalkan BUS mampu mempertahankan perkembangan bisnis secara efisien.¹³ Disini dapat diartikan bahwa perkembangan ekonomi sangat berkaitan erat dengan perkembangan dan kemajuan lembaga keuangan. Ditambah pula banyak didirikannya BPR Syariah serta *Baitul Maal wat Tamwil*. Tidak ketinggalan lembaga seperti pegadaian syariah dan asuransi syariah berdiri sampai dengan membuka kantor cabang.

Secara *hafiyah/ lughowi baitul mal* berarti rumah dana dan *baitut tamwil* berarti rumah usaha.¹⁴ Sehingga dapat ditarik kesimpulan *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) merupakan lembaga ekonomi keuangan yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat Islam. BMT juga merupakan sebuah institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu yakni sebagai *Baitul Maal* melakukan kegiatan sosial atau bisa disebut *mentasyarufkan* dana sosial. Sebagai *baitul tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.

BMT bergerak dalam bidang peningkatan ekonomi masyarakat kecil, melalui berbagai kegiatan menghimpun berbagai jenis simpanan atau tabungan dari nasabah yang biasa disebut anggota dan selanjutnya dikembangkan melalui pembiayaan, investasi atau penyertaan modal usaha bagi anggota lain yang membutuhkan. Sedangkan *baitul maal* sebagai

¹³ Agus Eko Sujianto dan Karisya A. Efendi, *Sumbangan Kinerja Efisiensi Bank Umum Islam untuk Pertumbuhan Ekonomi: Bukti dari Indonesia*, ISSN 1307-1637, dalam International Journal of Perspektif Ekonomi, 2016, Volume 10, Issue 4, Hal. 442-453.

¹⁴ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT), (Yogyakarta: UII Press, 2004). Hal. 126.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang melakukan kegiatan sosial yakni mendorong, menggerakkan dan menghimpun zakat, infaq, shodaqoh dari para nasabahnya yang kemudian disalurkan melalui kegiatan sosial membantu masyarakat yang kurang mampu. Pada tataran hukum Indonesia badan hukum yang paling bisa digunakan untuk BMT adalah koperasi. BMT berasaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syari'ah Islam, keimanan, keterpaduan (*kaffah*), kekeluargaan/ koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme.¹⁵

Keberadaan BMT menjadi salah satu organisasi legal sebagai lembaga keuangan syari'ah yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syari'ah. Keimanan juga menjadi landasan atas keyakinan untuk tumbuh dan berkembang, keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis. Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Dengan demikian, BMT tidak dapat hidup hanya bergantung pada uluran tangan pemerintah, akan tetapi perkembangan BMT membutuhkan partisipasi dari anggota (SDM) dan masyarakat serta pola pengelolaan yang harus profesional.

Keberadaan BMT telah dicanangkan oleh presiden RI sebagai Gerakan Nasional untuk mendukung usaha kecil diseluruh Indonesia. Pencanangan dilakukan di Jakarta pada tanggal 7 Desember 1995. Sebagai pedoman awal

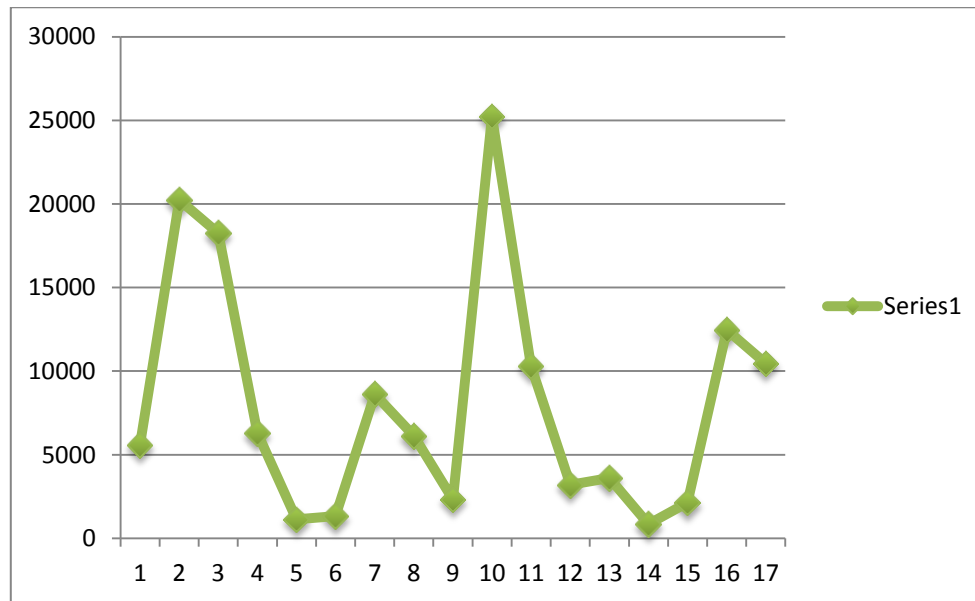
¹⁵ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)...*, Hal. 129.

operasional BMT berada dibawah Pembinaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) dan memperoleh legalitas (Badan Hukum) dari menteri koperasi pengusaha kecil dan menengah, dinas atau badan koperasi dimasing-masing propinsi maupun kabupaten atau kota. PINBUK merupakan satu-satunya lembaga yang telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia (BI) untuk membina, mengawasi dan mengembangkan BMT diseluruh Indonesia. Persetujuan itu tertuang melalui naskah kerjasama No.03/MOU/PHBK-PINBUK/VII/95 baik serba usaha maupun simpan pinjam. Dari paparan diatas operasinal BMT dan koperasi tidak sama persis, karena dapat dibentuk perundangan tersendiri.

Tulungagung merupakan daerah yang memiliki perkembangan lembaga keuangan syariah yang sangat baik, hadirnya PINBUK di Tulungagung memberikan ruang kepada lembaga keuangan mikro syariah bermunculan di Tulungagung. Kurang lebih ada 17 (tujuh belas) nama BMT yang bernaung di PINBUK Tulungagung dan 10 diantaranya berlokasi di Tulungagung. BMT tersebut adalah BMT Pahlawan, BMT Muamalah, BMT Istiqomah, BMT Ar Rahman, BMT Sahara, BMT Dinar Amanu, BMT Sinar Amanah, BMT Harum, BMT Ummatan Wasathon, BMT Istiqlal, BMT Matahari Artha, BMT Syariah Pare, BMT Rahmad Kediri, BMT Usaman Trenggalek, BMT Agritama Blitar, BMT Ar Ridho Kediri, BMT Assalam Kediri.

Masing-masing dari BMT tersebut tercatat memiliki aset sebagai berikut :

Gambar 1.1 Total Aset BMT Binaan Pinbuk Tulungagung



Sumber: diolah dari data PINBUK Tulungagung

Grafik 1.1 tersebut sangat jelas bahwa lembaga keuangan bisa memiliki aset yang banyak. Dan rata-rata aset mereka diatas 1 milyar. Pada BMT Muamalah (nomor 1) memiliki aset sebesar Rp. 5.588.792.452,-. BMT Istiqoham (nomor 2) dengan aset sebesar Rp. 20.245.613.780,-. BMT AR-RAHMAN (nomor 3) dengan aset sebesar Rp. 18.246.975.675,-. BMT Harum Tulungagung (nomor 4) dengan aset sebesar Rp. 6.315.794.673,-. BMT Matahari Artha (nomor 5) dengan Aset sebesar Rp. 1.135.671.694,-. BMT Ummatan Wasathan (nomor 6) dengan total Aset sebesar Rp. 1.324.679.533,-. BMT Syariah Pare (nomor 7) memiliki aset sebesar Rp. 8.627.861.567,-. BMT

Rahmad Kediri (nomor 8) memiliki asset sebesar Rp. 6.135.487.691,-. BMT Usaman Trenggalek (nomor 9) dengan total asset sebesar Rp. 2.316.487.613,-. BMT Pahlawan (nomor 10) merupakan BMT yang sampai saat ini memiliki total asset terbesar di daerah Tulungagung dengan total asset Rp. 25.234.697.561,-. BMT Sahara (nomor 11) dengan total asset yang dimiliki sebesar Rp. 10.314.684.792,-. BMT Istiqlal (nomor 12) dengan asset yang dimiliki Rp. 3.214.624.685,-. BMT Dinar Amanu (nomor 13) dengan asset sebesar Rp. 3.614.689.452,- BMT Sinar Amanah (nomor 14) dengan total asset yang dimiliki Rp. 861.679.437,-. BMT Agritama Blitar (nomor 15) dengan total asset sebesar Rp. 2.134.684.615,-. BMT Ar-Ridho (nomor 16) Trenggalek dengan total asset sebesar Rp. 12.465.946.751,- dan BMT As-Salam (nomor 17) dengan total asset sebesar Rp. 10.468.497.525,-.

Dari total aset yang dimiliki tersebut, cara manajemen sebuah lembaga juga sangat diperlukan sumber daya untuk menunjang kegiatan. operasionalnya Oleh karena itu, berbagai upaya harus dilakukan masing-masing BMT untuk tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan lembaga-lembaga keuangan syariah yang lain. Begitu juga dengan 6 BMT yang dijadikan obyek penelitian berikut ini. BMT-BMT ini memiliki perkembangan kinerja keuangan maupun kinerja sumber daya yang sangat signifikan. Perkembangan tersebut setiap tahunnya mengalami peningkatan. BMT-BMT tersebut juga dikategorikan BMT yang sehat dan baik oleh PINBUK Tulungagung.

Gambaran dalam grafik 1.1 terlihat BMT binaan PINBUK Tulungagung yang memiliki potensi kuat untuk berkembang. Disini peneliti mengambil 6 BMT sebagai obyek penelitian. Pemilihan obyek lokasi penelitian tersebut melihat dari perkembangan yang dialami oleh masing-masing lembaga yang memiliki tingkat aset yang berbeda, adapun data masing-masing BMT adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data BMT Harum Tahun 2013-2018

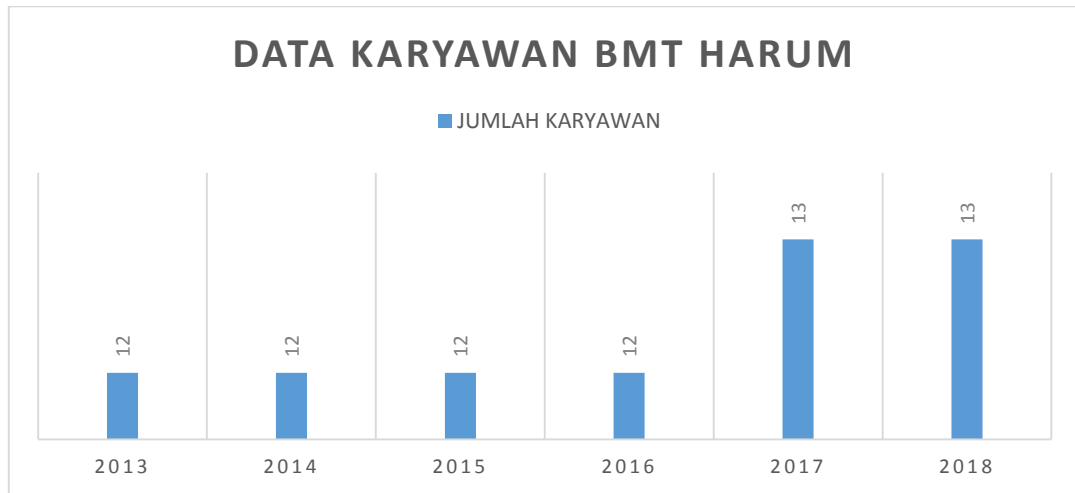
NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET LEMBAGA
BMT HARUM	2013	Rp6.198.763.698,-
	2014	Rp6.536.133.044,-
	2015	Rp7.131.135.440,-
	2016	Rp7.252.142.440,-
	2017	Rp7.645.485.650,-
	2018	Rp8.135.448.144,-

Sumber: diolah dari RAT BMT Harum

Data tersebut terlihat bahwa BMT Harum memiliki perkembangan yang sangat pesat terbukti dengan tahun 2013 total aset yang dimiliki sebesar Rp6.198.763.698,-. Pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2014 aset tersebut naik menjadi Rp6.536.133.044,-. Tahun berikutnya di tahun 2015 meningkat kembali dengan total aset menjadi Rp7.131.135.400,-. Untuk tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 BMT Harum mengalami kenaikan yakni Rp7.252.142.440,- ditahun 2016, Rp7.645.485.650,- ditahun 2017 dan Rp8.135.448.144, ditahun 2018.

Gambar 1.2

Total Karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung tahun 2013 – tahun 2018



Sumber : diolah dari RAT BMT HARUM Tulungagung

Grafik 1.2 tersebut sangat jelas bahwa jumlah karyawan pada BMT HARUM Tulungagung pada tahun 2013 hingga tahun 2016 berjumlah 12 orang dengan jumlah asset dapat dilihat pada tabel 1.1. BMT HARUM Tulungagung mengalami kenaikan jumlah karyawan sejumlah 13 orang pada tahun 2017 – 2018.

Tabel 1.2 Data BMT Istiqomah Tahun 2013-2018

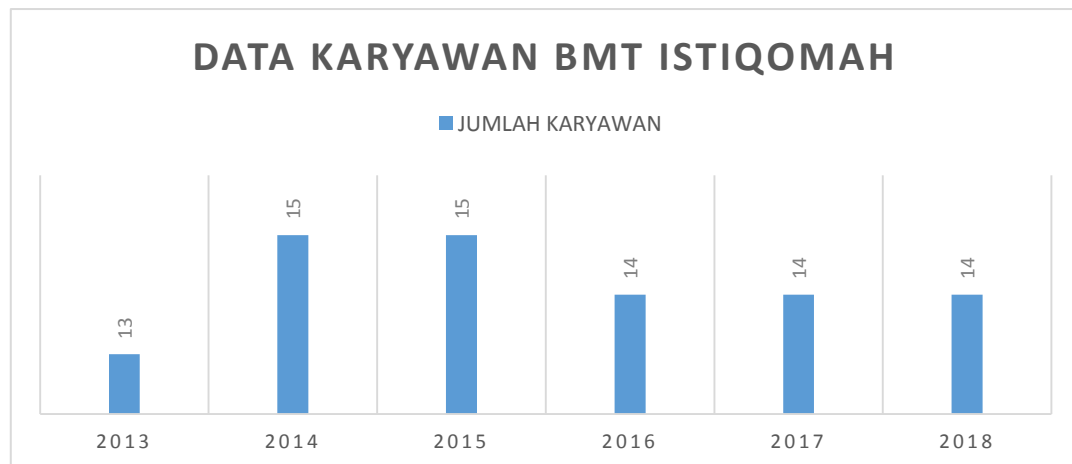
NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET LEMBAGA
BMT ISTIQOMAH	2013	Rp15.559.169.362,-
	2014	Rp17.812.680.025,-
	2015	Rp17.658.061.391,-
	2016	Rp19.947.009.822,-
	2017	Rp18.366.011.641,-
	2018	Rp18.875.448.175,-

Sumber: diolah dari RAT BMT Istiqomah

Tabel 1.2 tersebut pada BMT Istiqomah menunjukkan bahwa perkembangan aset mengalami fluktuatif. Terlihat pada tahun 2013 jumlah aset yang dimiliki sebesar Rp15.559.169.362,-. Di tahun selanjutnya pada tahun 2014 perkembangan aset meningkat cukup drastis menjadi Rp17.812.680.025,- akan tetapi ditahun berikutnya jumlah aset yang dimiliki menurun sedikit dari tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp17.658.061.391,- ditahun 2015. Untuk tahun 2016 aset BMT Istiqomah mengalami kenaikan sejumlah Rp19.947.009.822,- dan mengalami penurunan pada tahun berikutnya di tahun 2017 yaitu sejumlah Rp18.366.011.641,-. BMT Istiqomah di tahun 2018 mengalami kenaikan aset dari tahun sebelumnya sejumlah Rp18.875.448.175,-.

Gambar 1.3

Total Karyawan BMT Istiqomah Tulungagung tahun 2013 – tahun 2018



Sumber : diolah dari RAT BMT Istiqomah Tulungagung

Gambar 1.3 tersebut sangat jelas bahwa jumlah karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung pada tahun 2013 memiliki karyawan sejumlah 13 orang

dan mengalami kenaikan di tahun selanjutnya yaitu 15 orang di tahun 2014 dan 2015. Ditahun selanjutnya tahun 2016 hingga tahun 2018 jumlah karyawan BMT Istiqomah Tulungagung mengalami penurunan menjadi 14 orang dan untuk aset BMT Istiqomah Tulungagung dilihat dari tabel 1.2 dapat diketahui mengalami peningkatan. Perkembangan aset di lembaga keuangan sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Apabila karyawan tersebut memiliki keahlian dalam mengelola dibidangnya akan bisa menyebabkan pertumbuhan sebuah lembaga itu meningkat.

Tabel 1.3 Data BMT Muamalah Tahun 2013-2018

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET LEMBAGA
BMT MUAMALAH	2013	Rp3.517.012.070,-
	2014	Rp3.528.954.671,-
	2015	Rp2.721.941.098,-
	2016	Rp3.152.309.040,-
	2017	Rp3.141.115.632,-
	2018	Rp3.585.272.644,-

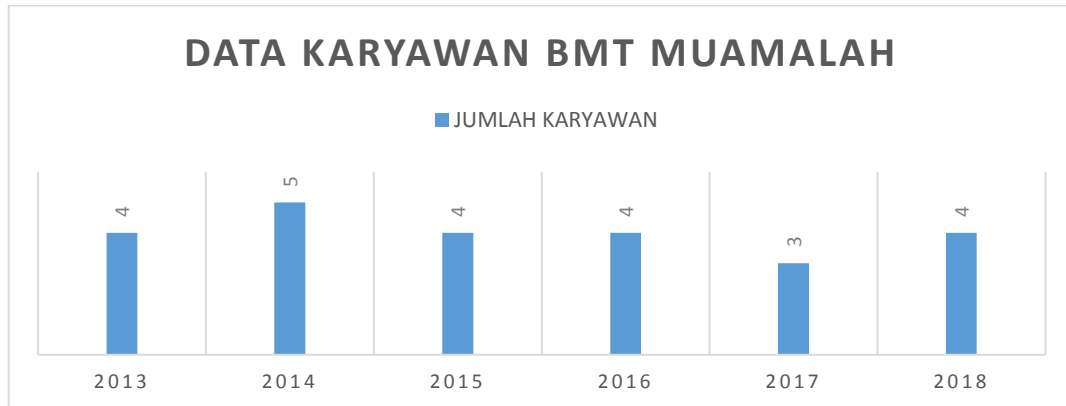
Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

Hal yang serupa juga terlihat pada tabel 1.3 pada BMT Muamalah, perkembangan jumlah aset yang dimiliki mengalami fluktuasi. Pada tahun 2013 total aset yang dimiliki sebesar Rp3.517.012.070,-. Tahun berikutnya pertumbuhan aset mengalami kenaikan sebesar Rp3.528.954.671,- ditahun 2014, namun di tahun 2015 total aset yang dimiliki mengalami penurunan yang cukup drastis dengan total aset Rp2.721.941.098,-. Untuk tahun 2016 sampai dengan 2017 BMT Muamalah mengalami fluktuasi yakni Rp3.152.309.040,- ditahun 2016 dan sejumlah Rp3.141.115.632,- ditahun 2017. Tahun selanjutnya aset

BMT Muamalah Tulungagung mengalami kenaikan sejumlah Rp3.585.272.644,- dengan jumlah ditahun 2018.

Gambar 1.4

Total Karyawan BMT Muamalah Tulungagung tahun 2013 – tahun 2018



Sumber : diolah dari RAT BMT Muamalah Tulungagung

Gambar 1.4 tersebut sangat jelas bahwa jumlah karyawan pada BMT Muamalah Tulungagung pada tahun 2013 memiliki karyawan sejumlah 4 orang dan mengalami kenaikan di tahun selanjutnya yaitu 5 orang di tahun 2014. Tahun selanjutnya ditahun 2015 dan 2016 BMT Muamalah Tulungagung mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi 4 orang, dan semakin menurun ditahun 2017 menjadi 3 orang. Ditahun selanjutnya tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 4 orang.

Tabel 1.4 Data BMT Sinar Amanah Tahun 2013-2018

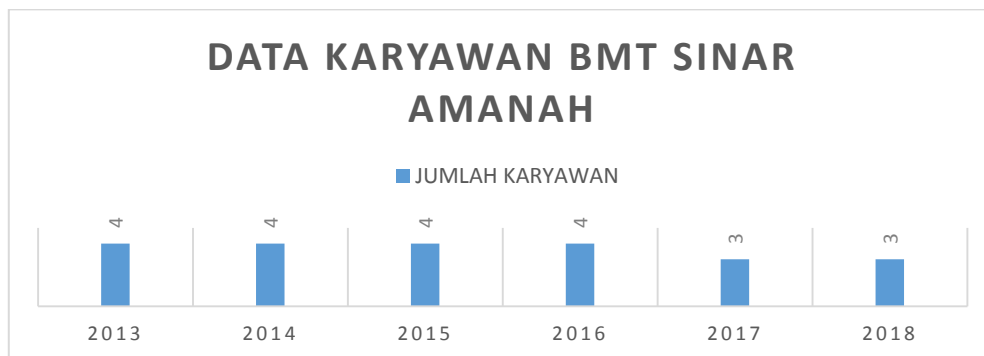
NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET LEMBAGA
BMT SINAR AMANAH	2013	Rp576.851.161,-
	2014	Rp697.618.824,-
	2015	Rp562.477.836,-
	2016	Rp752.309.040,-
	2017	Rp841.115.632,-
	2018	Rp1.285.272.644,-

Sumber: diolah dari RAT BMT Sinar Amanah

Fluktuatifnya perkembangan aset juga dialami oleh BMT Sinar Amanah. Seperti yang terlihat pada tabel 1.4 pada tahun 2013 total aset yang dimiliki berjumlah Rp576.851.161,-. Ditahun 2014 total aset yang dimiliki sebesar Rp697.618.824,-. Sedangkan pada tahun 2015 penurunan terjadi pada aset yang dimiliki dengan jumlah Rp562.477.836,-. Untuk tahun 2016 sampai dengan 2018 BMT Sinar Amanah mengalami kenaikan yakni Rp752.309.040,- ditahun 2016. Ditahun 2017 asset BMT Sinar Amanah mengalami kenaikan sejumlah Rp841.115.632,- dan Rp1.285.272.644 ditahun 2018.

Gambar 1.5

Total Karyawan BMT Sinar Amanah Tulungagung tahun 2013 – tahun 2018



Sumber: diolah dari RAT BMT Sinar Amanah

Gambar 1.5 tersebut sangat jelas bahwa jumlah karyawan pada BMT Sinar Amanah Tulungagung ditahun 2013 hingga tahun 2016 sejumlah 4 orang. Dan mengalami penurunan di tahun 2017 hingga 2018 menjadi 3 orang. Dilihat pada tabel 1.4 asset BMT Sinar Amanah Tulungagung mengalami kenaikan terbanyak ditahun 2018 dengan jumlah karyawan sejumlah 3 orang.

Tabel 1.5 Data BMT Sahara Tahun 2013-2018

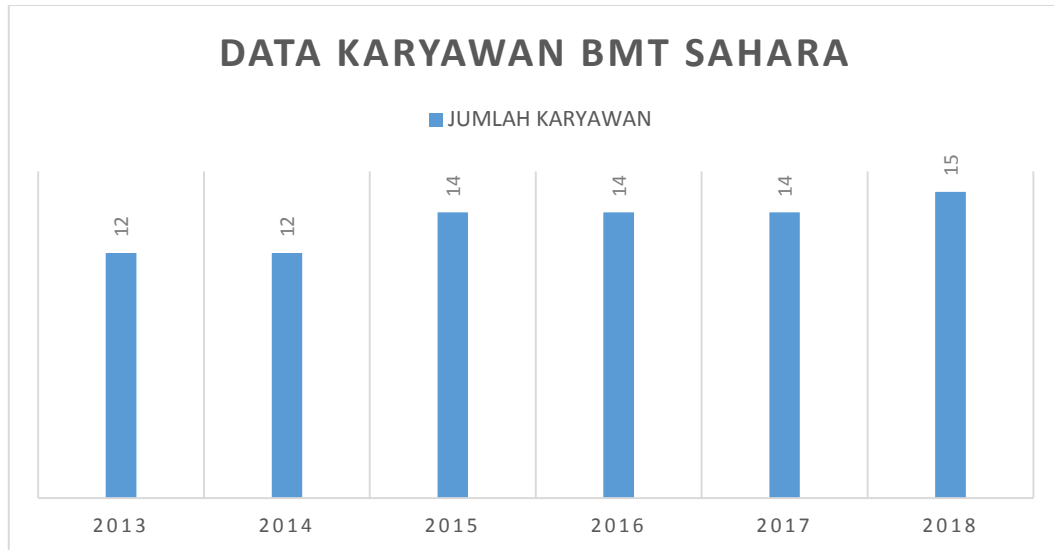
NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET LEMBAGA
BMT SAHARA	2013	Rp9.143.989.300,-
	2014	Rp10.178.425.892,-
	2015	Rp11.574.315.532,-
	2016	Rp11.647.555.321,-
	2017	Rp14.921.937.846,-
	2018	Rp19.210.330.544,-

Sumber: diolah dari RAT BMT Sahara

Dilihat pada table 1.5 tahun 2013 perkembangan jumlah aset yang dimiliki sebesar Rp9.143.989.300,-. Tahun 2014 perkembangan jumlah aset meningkat menjadi Rp10.178.425.892,-. Pada tahun 2015 jumlah BMT Sahara aset meningkat menjadi Rp11.574.315.532,-. Untuk tahun 2016 sampai dengan 2017 BMT Sahara mengalami kenaikan yakni Rp11.647.555.321,- dan sejumlah Rp14.921.937.846,- ditahun 2017. Pertumbuhan asset BMT Sahara semakin meningkat ditahun selanjutnya di tahun 2018 total asset BMT Sahara sejumlah Rp19.210.330.544,-.

Gambar 1.6

Total Karyawan BMT SAHARA Tulungagung tahun 2013 – tahun 2018



Sumber: diolah dari RAT BMT SAHARA Tulungagung

Perkembangan jumlah aset suatu lembaga keuangan mikro bisa terjadi akibat faktor internal dan faktor eksternal sebuah lembaga tersebut. Kenaikan volume anggota dan karyawan juga salah satu penyebab timbulnya perkembangan aset yang meningkat. Seperti tabel 1.5 pada BMT Sahara. Dilihat pada grafik 1.6 pada tahun 2013 hingga tahun 2014 karyawan BMT Sahara Tulungagung berjumlah 12 orang dan ditahun 2015 hingga tahun 2017 jumlah karyawan naik menjadi 14 orang dan diikuti dengan kenaikan jumlah aset yang ditunjukkan pada tabel 1.5. ditahun 2018 kenaikan jumlah karyawan kembalik dialami BMT Sahara Tulungagung menjadi 15 karyawan dengan aset BMT yang meningkat ditunjukkan pada tabel 1.5.

Tabel 1.6 Data BMT Pahlawan Tahun 2013-2018

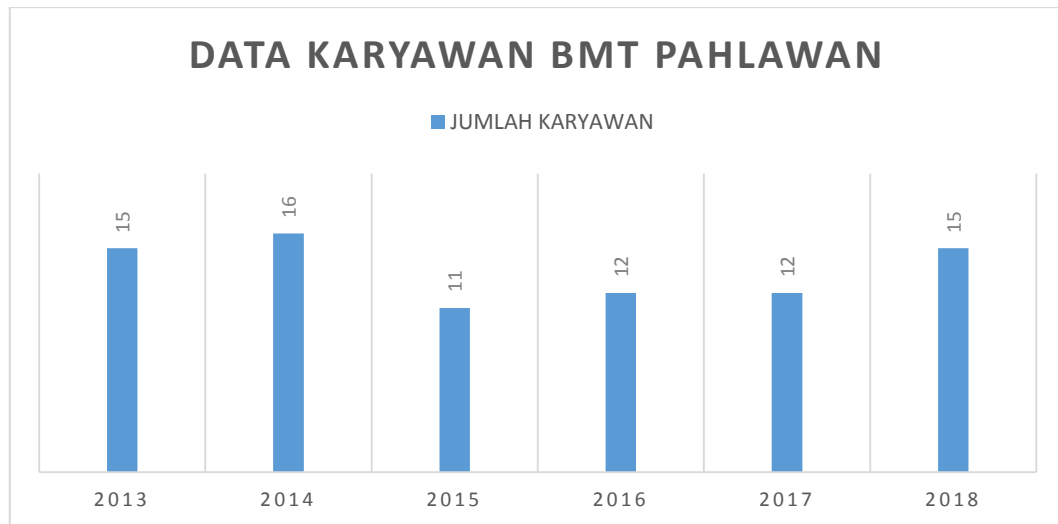
NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET LEMBAGA
BMT PAHLAWAN	2013	Rp28.621.745.080,-
	2014	Rp28.933.681.902,-
	2015	Rp31.674.381.467,-
	2016	Rp36.609.045.970,-
	2017	Rp36.707.541.273,-
	2018	Rp38.177.706.846,-

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Kenaikan pertumbuhan aset juga dialami BMT Pahlawan Tulungagung. Lihatlah pada tabel 1.6 tahun 2013 BMT Pahlawan menduduki posisi aset terbesar diantara BMT binaan PINBUK Tulungagung yang lain yaitu dengan total aset Rp28.621.745.080,-. Tahun 2014 aset kembali mengalami kenaikan dengan jumlah Rp28.933.681.902,-. Begitu pula tahun 2015 yang kenaikannya jauh lebih banyak yaitu dengan total aset Rp31.674.381.467,-. Untuk tahun 2016 sampai dengan 2017 BMT Pahlawan mengalami kenaikan yang sangat signifikan yakni Rp36.609.045.970,- dan ditahun 2017 sejumlah Rp36.707.541.273,-. Peningkatan jumlah asset BMT Pahlawan terus meningkat ditahun 2018 sejumlah Rp38.177.706.846,-.

Gambar 1.7

Total Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung tahun 2013 – tahun 2018



Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan Tulungagung

Selain BMT Sahara Tulungagung yang mengalami peningkatan jumlah aset BMT Pahlawan Tulungagung juga mengalami kenaikan jumlah aset dilihat dari tabel 1.6. Perkembangan jumlah aset suatu lembaga keuangan mikro bisa terjadi akibat faktor internal dan faktor eksternal sebuah lembaga tersebut. Kenaikan volume anggota dan karyawan juga salah satu penyebab timbulnya perkembangan aset yang meningkat. Dilihat pada grafik 1.7 pada tahun 2013 BMT Pahlawan Tulungagung memiliki karyawan sejumlah 13 orang. Ditahun berikutnya jumlah karyawan BMT Pahlawan Tulungagung mengalami peningkatan sejumlah 16 orang di tahun 2014, namun ditahun 2015 karyawan BMT Pahlawan mengalami penurunan cukup banyak, total karyawan BMT Pahlawan Tulungagung menjadi 11 orang. Namun, hal tersebut ternyata tidak

mempengaruhi total asset yang ada, jika dilihat pada tabel 1.6 total asset BMT Pahlawan Tulungagung mengalami kenaikan. Ditahun berikutnya 2016 dan 2017 jumlah karyawan BMT Pahlawan Tulungagung mengalami peningkatan menjadi 12 orang dan di tahun 2018 total karyawan BMT Pahlawan Tulungagung sejumlah 15 orang.

Dalam hal ini, faktor sumber daya manusia memiliki peran penting. Dimana diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.¹⁶ Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap kelompok atau seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.¹⁷ Jadi, motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), Hal. 67.

¹⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), Hal. 264.

karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Sangat penting pula untuk disadari oleh setiap pimpinan suatu organisasi yaitu dengan adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) karyawan antara lain adalah dengan memberikan motivasi agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.¹⁸ Salah satu motivasi yang diberikan adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menunjang para karyawan.

Dalam penelitian ini mengambil judul terkait tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan memiliki tanggungjawab kinerja yang sama, baik laki-laki ataupun perempuan. Terlebih penelitian ini mengetahui terkait bagaimana kinerja seseorang melalui motivasi kerja. Karena dalam lembaga keuangan yang berbasis islam tentunya memiliki beberapa perbedaan dalam menyikapi lingkungan organisasi. Berangkat dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Penempatan Karyawan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) Binaan PINBUK Tulungagung”**.

¹⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPEF, 2000), Hal. 163.

Keunikan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui lebih detail terkait factor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui bagaimana variabel-variabel yang ada. Selain itu dalam penelitian terdahulu masih belum ada penelitian yang membahas dan menggabungkan antara variabel – variabel yang penulis gunakan. Keunikan tersendiri dari penelitian ini adalah menggunakan 6 BMT sebagai tempat penelitian dan mengambil semua responden sebagai obyek penelitian.

B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

Adapun permasalahan yang perlu diidentifikasi dalam penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.

1. Identifikasi Masalah

- a. Gaya Kepemimpinan pada kinerja karyawan merupakan hal penting bagi keberlangsungan *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung. Faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahanya yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang dinilai sangat berpengaruh pada karyawan yang

nantinya mampu memaksimalkan kinerja juga tidak lain menjadikan motivasi yang tinggi pada karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan akan *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) Binaan PINBUK Tulungagung ditunjukkan pada gambar 1.2 sampai dengan gambar 1.7 dengan total jumlah karyawan dengan berbagai peningkatan dan penurunan jumlah karyawan sekaligus jumlah aset dilihat pada tabel 1.1 hingga 1.6. Hal tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan BMT – BMT binaan PINBUK Tulungagung.

- b. Kepuasan kerja tentunya menjadi masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti manfaatnya. Kepuasan kerja merupakan rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Kepuasan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, di antaranya adalah jumlah gaji yang mencukupi, kecocokan dengan jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan Kerja pada BMT binaan PINBUK Tulungagung dapat dilihat dari gambar 1.2 hingga 1.7 dengan total jumlah karyawan dengan berbagai peningkatan dan penurunan jumlah karyawan sekaligus jumlah aset pada tabel 1.1 hingga 1.6. Kepuasan kerja tentunya menjadi masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti pengaruhnya.
- c. Penempatan Karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan

seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Pada tahun 2013 hingga 2018 jika dilihat dari grafik 1.2 hingga 1.7 menunjukkan bahwa terjadi kenaikan dan penurunan jumlah karyawan pada BMT – BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Selain itu kenaikan dan penurunan jumlah asset di tahun 2013 hingga 2018 juga terjadi dilihat pada tabel 1.1 hingga 1.6. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan memiliki peran dalam kenyamanan dalam bekerja.

- d. Promosi jabatan akan selalu diikuti oleh tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi. Dan pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh *income* serta fasilitas yang lain yang mempengaruhi kinerja dan tentunya perusahaan. Pada grafik 1.2 hingga 1.7 total jumlah karyawan pada 6 BMT Binaan PINBUK Tulungagung mengalami kenaikan dan penurunan jumlah karyawan yang diikuti dengan kenaikan dan penurunan jumlah asset disetiap tahunnya, dilihat pada tabel 1.1 hingga 1.6 total asset BMT Binaan PINBUK Tulungagung mengalami kenaikan dan penurunan di tahun 2013 hingga tahun 2018. Dalam hal ini promosi jabatan dinilai juga ikut andil dalam keberlangsungan BMT – BMT Binaan PINBUK Tulungagung guna mendukung keberlangsungan lembaga.

- e. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan manusia atau orang-orang karyawan agar mereka memiliki semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Terjadinya kenaikan dan penurunan jumlah BMT binaan PINBUK Tulungagung dilihat dari grafik 1.2 hingga 1.7 terjadi pada tahun 2013 hingga 2018 juga diikuti dengan kenaikan dan penurunan asset di beberapa BMT binaan PINBUK Tulungagung dilihat pada tabel 1.1 hingga 1.6, hal ini menjadi dampak tersendiri bagi kelangsungan lembaga. Motivasi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga hal ini menjadi perlu dijabarkan dalam kelangsungan BMT – BMT binaan PINBUK Tulungagung.
- f. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ditahun 2013 hingga tahun 2018 dilihat pada total jumlah karyawan BMT – BMT binaan PINBUK Tulungagung yang tertera pada grafik 1.2 hingga 1.7 jumlah karyawan mengalami kenaikan dan penurunan yang diikuti dengan kenaikan dan penurunan jumlah asset pada tabel 1.1 hingga 1.6 di tahun 2013 hingga tahun 2018. Pasang surut lembaga yang terjadi merupakan hal wajar jika masih berada dititik normal. Kinerja

karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Lokasi Penelitian

Dengan berbagai pertimbangan keterbatasan penelitian lokasi penelitian berfokus pada 6 BMT binaan PINBUK di Tulungagung, yakni : (a) BMT Pahlawan Tulungagung; (b) BMT Muamalah Tulungagung; (c) BMT Sahara Tulungagung; (d) BMT Sinar Amanah Tulungagung; (e) BMT Harum Tulungagung; (f) BMT Istiqomah Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung ?
3. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung ?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung ?

6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung?
8. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung ?
9. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dalam penulisan proposal tesis ini memiliki tujuan antara lain :

1. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
2. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.

3. Untuk menguji apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
4. Untuk menguji apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
5. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
6. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
7. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
8. Untuk menguji apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
9. Untuk menguji apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu konklusi yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dapat dirumuskan dalam hipotesis penelitian ini, yang selanjutnya akan diuji:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
3. Penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
4. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) binaan PINBUK Tulungagung.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) Binaan PINBUK Tulungagung.
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) Binaan PINBUK Tulungagung.

8. Penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) Binaan PINBUK Tulungagung.
9. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) Binaan PINBUK Tulungagung.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

F. Kegunaan Penelitian

Banyak pihak yang dapat memanfaatkan dan memetik hasil dalam penelitian ini, adalah :

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi *literature* untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi berbagai pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi kerja yang meliputi gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan lembaga

keuangan mikro syariah yang masih berdiri salah satunya ialah *baitul maal wa tamwil*.

2. Manfaat Praktis

a. Instansi/Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau salah satu masukan bagi seluruh lembaga keuangan mikro syariah khususnya *baitul maal wa tamwil* dalam menghadapi masalah mengenai motivasi kerja, kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan karyawan dan promosi jabatan. Bagi lembaga penelitian ini untuk meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu – ilmu atau teori yang didapat dari perkuliahan kedalam kehidupan nyata.

b. Akademik

Untuk pihak akademik diharapkan penelitian ini dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan. Selain itu dapat digunakan sebagai referensi penelitian – penelitian kembali.

c. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi ketika akan melakukan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang. Penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan oleh peneliti selanjutnya terkait variabel – variabel dalam penelitian ini.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini penegasan istilah terdiri dari dua, antara lain penegasan operasional dan penegasan konseptual.¹⁹ Istilah – istilah yang ditegaskan dalam bagian ini mengandung *interpretasi* yang beragam. Istilah yang ditegaskan adalah yang mengarah pada masalah penelitian dan diakhiri dengan istilah secara keseluruhan pengertian judul yang dimaksud oleh peneliti.

1. Penegasan konseptual adalah definisi yang diambil dari pendapat atau teori pakar sesuai dengan tema yang diteliti. Adapun definisi operasional dan penegasan konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasi tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola meyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, pertumbuhan, kepuasan kerja dan mudah menyesuaikan dalam situasi.²⁰

¹⁹ IAIN Tulungagung, *Pedoman Penulisan Thesis, Desertasi dan Makalah Pascasarjana Tahun Akademik 2016/2017*, Hal. 08.

²⁰ Rohma Nurlia, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Ijarah Indonesia Finance Lampung” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 3, No.1, Februari 2015, ISSN: 1088-1231, Hal. 16.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Kepuasan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, di antaranya adalah jumlah gaji yang mencukupi, kecocokan dengan jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Alasan untuk mencari pekerjaan lain di antaranya adalah kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaan yang dijalannya.²¹

Penempatan Karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Berdasarkan pengertian ini, penempatan kerja meliputi penempatan pertama pasca seleksi maupun penempatan berikutnya setelah seseorang aktif bekerja, yang dapat meliputi promosi, mutasi dan demosi.²²

Promosi Jabatan adalah kemajuan yang diperoleh sebagai karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dimaksud dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat martabat atau status

²¹ Kusjainah dan Inon Listyorini, "*Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi*", dalam Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 16, No.1 Juli 2015, Hal. 19.

²² Ahrul Tsani F, "*Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri*" Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 3, No.1, Februari 2013, ISSN: 2088-1231, Hal. 16.

yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan yang terpenting adalah penambahan jumlah gaji atau upah.²³

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.²⁴

Kinerja Karyawan merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi dan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.²⁵

2. Penegasan operasional merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau objek yang diteliti. Merupakan definisi yang didasarkan pada sifat – sifat hal yang didefinisikan serta dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional itu akan menunjuk alat pengambilan data yang cocok digunakan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada *Baitul Mal Waa Tamwil* (BMT) Binaan

²³ Fuad Ramadhan, “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Semen Tonasa Kab. Pangkep”, Jurnal Ekonomi Riset, Vol.3, No.4, April 2017, ISSN: 2477-0655, Hal. 77.

²⁴ Ahrul Tsani F, ”Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri” ..., Hal.16.

²⁵ Ayu Nistia Zahra Afada dan Suparwati, “Variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo”, Jurnal Bisnis Indonesia, Vol. 6, No. 2, Oktober 2015, Hal. 99.

PINBUK Tulungagung. Bagaimana karyawan BMT Binaan PINBUK Tulungagung ini mampu untuk memiliki sebuah kinerja yang unggul dengan adanya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan karyawan dan promosi jabatan baik secara internal ataupun faktor eksternal apabila didukung oleh motivasi kerja dan didorong oleh kepribadian seorang karyawan maka kinerja akan semakin bagus.