

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan negara–negara yang sedang berkembang maupun negara maju tidak terlepas dari faktor perekonomian, salah satunya yang mendukung adalah perbankan syariah. Ketua Dewan Komisioner OJK Wimboh Santoso mengatakan industri perbankan syariah lebih resilience di tengah pandemi Covid-19. Hal ini tercermin dari pertumbuhannya yang melampaui perbankan konvensional. Pada 2020, pertumbuhan pembiayaan bank syariah sebesar 9,5 persen. Angka pertumbuhan pembiayaan bank syariah jauh di atas pertumbuhan pembiayaan perbankan nasional sebesar 2,41 persen pada periode yang sama. Adapun secara total aset keuangan syariah pada 2020 sebesar Rp1.770,3 triliun atau naik 21,48 persen yoy. Jumlah itu terdiri dari aset perbankan sebesar Rp 593,35 triliun dan pasar modal sebesar Rp1.063,81 triliun.¹

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia pasti tak lepas dari Sumber Daya Manusia yang ada pada perbankan. Dan yang memiliki peran penting di suatu organisasi atau perusahaan pastinya seorang pemimpin. Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang

¹<https://finansial.bisnis.com/read/20210414/231/1381022/pertumbuhan-bank-syariah-lebih-moncer-dari-konvensional-ojk-jangan-terlena>

sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Kepemimpinan adalah suatu hubungan antar individu yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu. Definisi ini dikemukakan oleh G. R. Terry dalam bukunya yang berjudul “Principles of Management”.²

Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.³

Keutamaan musyawarah dalam kepemimpinan Islam yang Islami di terangkan dalam Al-Qur’an dalam surat Asy-Syuura: 38. Allah SWT berfirman:

Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan tuhan dan melaksanakan sholat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka. (QS. Asy- Syuura: 38)⁴

² Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hal 56

³ Veithzal Riva’i, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, (Jakarta: Murai Kencana, 1974), h.

⁴ Al-Qur’anul karim, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, h. 487

Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai Al-Furqon, di mana di dalamnya kebaikan dan keburukan bisa dilihat dengan jelas dan transparan. Rasulullah SAW bersabda:

Artinya: Dari Ibnu Umar ra, ia berkata: Saya mendengar Rasulullah SAW. bersabda:” Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu, kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”(HR. Bukhari dan Muslim).⁵

Indikator kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist menetapkan dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu: adil, empati dan simpatik, Ash-Shidq, Al-amanah atau kepercayaan, Al-Fathanah, At-Tabligh.⁶

⁵ Imam nawawi, *Terjemah Riyadhus Shalihin Jilid 1*, (Jakarta:Pustaka Imani, 1999), hal 603.

⁶ Ilmi Jamil Karima, (2017), *Analisis pengaruh kepemimpinan islami, budaya organisasi, motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan dengan pemberian reward sebagai variabel moderating*. Jurusan perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam institut agama islam negeri salatiga, hal 28-29.

Selain kepemimpinan islam yang menjadi kunci dalam perkembangan perbankan syariah tidak terlepas dari kebiasaan dan perilaku dalam menjalankan kegiatan usaha atau disebut budaya kerja sebagaimana pandangan Paramita, bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Budaya kerja adalah sistem nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang kemudian tercermin dalam wujud budaya kerja, berupa perilaku kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik.⁷ Budaya kerja penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas.

Indikator Budaya kerja menurut Victor Tan dalam Lutfi dan juga indikator yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Initiative individual* (inisiatif perseorangan), *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), *Control* (pengawasan), *Management support* (dukungan manajemen), *Communication pattern* (pola komunikasi). Keberhasilan anggota organisasi tidak terlepas dari keadaan lingkungan yang selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitar. Demikian

⁷ Paramita B, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta: Kementraian PAN-RI, 2007), hal 8.

pula ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat bekerja, disebut lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja sebagaimana Sedarmayati mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁸ Dalam penelitian ini sesuai kondisi lapang, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan non fisik. Indikator yang di pakai dalam lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang didalamnya terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan kerja, struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Berdasar pada pengalaman yang ada, adanya pasang surut dalam perjalanan perusahaan serta adanya persaingan global mencerminkan bahwa para karyawan harus memiliki motivasi kerja. Gibson menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong, mengarahkan dan menggerakkan individu untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan.⁹ Penelitian ini menggunakan teori hirarki kebutuhan Abraham H. Maslow dalam Moekijat yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan

⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001) hal 50.

⁹ Gibson, dkk., *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*, Alih Bahasa Djarkasih, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1992) hal 45.

keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.¹⁰

Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Tidak hanya jumlah usaha tetapi juga arah dari usaha. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan. Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawan diantaranya dalam kaitan gaya kepemimpinan islami dan budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja bagi karyawannya.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara, mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹¹ Sedangkan menurut Hasibuan, mengemukakan bahwa “pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”.¹²

¹⁰ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1999), hal. 124.

¹¹ Mangkunegara AP, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2000), hal 9.

¹² Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: BumiAksara, 2003), hal 34.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori milik Robins dalam lutfi yakni: Kualitas, kuantitas, ketepatan Waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.¹³

Menurut penelitian terdahulu seperti halnya Penelitian Machwal Huda (2014) dalam disertasinya yang berjudul pengaruh budaya kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta kinerja pengusaha anggota koperasi sub sektor industri tas dan koper di kabupaten sidoarjo hasil menunjukkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan kinerja wirausaha, selain pengaruh langsung maupun tidak langsung oleh motivasi kerja. Dalam penelitian ini motivasi kerja adalah intervensi. Kepemimpinan transformasional secara total berpengaruh besar terhadap kinerja dibandingkan dengan budaya kerja dan lingkungan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wirausaha¹⁴

Sama halnya dengan penelitian dari Harahap (2016), Putri (2015), Aurela Puto (2013), Rahmila Sari, Mahlia Mui dan Nurdjannah Hamid (2012) memiliki hasil yang sama yakni semuanya berpengaruh dan signifikan. Sedangkan dari penelitian Ilmi Karima Jamil (2017) memiliki hasil variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh negative

¹³ Mohammad Lutfi, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Pt Sung Hyung Indonesia, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, hal 54.

¹⁴ Machwal Huda, (2014), Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja Pengusaha Anggota Koperasi Sub Sektor Industri Tas dan Koper Di Kabupaten Sidoarjo, Disertasi: Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka

dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian dari Ali Shodikin(2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang) memiliki hasil Kepemimpinan dan motivasi ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.¹⁵

Dari beberapa hasil penelitian yang berbeda diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama sehingga hasil yang didapat nantinya bisa mengetahui variabel yang diuji berpengaruh atau tidak terhadap tema penelitian yang diuji.

Kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangatlah berkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Begitupun di industri perbankan Syariah. Berdasarkan data OJK, hingga Juli 2017, total aset pembiayaan yang diberikan (PYD) dan dana pihak ketiga (DPK) industri perbankan syariah (Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) terus menunjukkan peningkatan dengan nominal masing-masing sebesar Rp 388,65 Triliun, Rp 271,83 Triliun, dan Rp 312,91 Triliun atau

¹⁵ Ali Shodikin, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang).

mengalami pertumbuhan sebesar 23,79 persen, 19,99 persen, dan 26,34 persen (yoy).¹⁶

Prosentase pertumbuhan diatas BPRS menunjukkan peningkatan prosentase terbesar dari pada industri perbankan Syariah yang lain. Salah satu BPRS yang memiliki peningkatan adalah PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Pamenang (BPRS Artha Pamenang).BPR Syariah Artha Pamenang ini berada di Kediri. BPR Syariah Artha Pamenang berdomisili di Kabupaten Kediri dengan kantor pusat di Jalan Soekarno Hatta no. 107A, Desa Sukorejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri pada 23 Maret 2010. BPR Syariah Artha Pamenang Syariah Kediri tergolong masih muda, sampai Hingga tahun 2021 BPR Syariah Artha Pamenang telah memiliki 1 kantor pusat dan10 Kantor Kas yang ada di kediri ditambah 2 kantor cabang yang ada di Mojokerto dan Madiun dan terus bertambah dan itu adalah sebuah peningkatan yang pesat bagi perusahaan yang masih muda. Sudah banyak prestasi yang dimiliki oleh BPR Syariah Artha Pamenang Kediri yang mendapatkan penghargaan dari infobank yang menyatakan kinerja yang sangat bagus pada tahun 2011 dan menempati nomer 11 besar BPRS 2018 per 2016-2017 Beberapa faktor inilah yang membuat peneliti mengambil lokasi BPR Syariah Artha Pamenang Kediri sebagai obyek penelitian.

¹⁶ <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/17/09/20/owkpa2409-pangsa-pasar-bagus-ojk-dorong-sinergi-perbankan-syariah>.

Berkenan dengan uraian diatas, maka masalah yang harus diteliti dalam thesis ini adalah “**Analisis Pengaruh Kepemimpinan islam, Budaya kerja dan Lingkungan kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenang Kediri**”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Mengambil dari latar belakang yang telah disampaikan diatas maka bisa diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Penelitian tentang kepemimpinan islam, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hasil yang berbeda-beda.
- b. Setiap variabel yang ada sangatlah penting bagi berlangsungnya suatu perusahaan.

2. Pembatasan masalah:

- a. Variabel kepemimpinan islam dibatasi dengan indikator: adil, empati dan simpatik, Ash-Shidq, Al-amanah atau kepercayaan, Al-Fathanah, At-Tabligh.
- b. Variabel budaya kerja dibatasi dengan indikator: *Initiative individual* (inisiatif perseorangan), *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), *Control (pengawasan)*, *Management support* (dukungan manajemen), *Communication pattern* (pola komunikasi).
- c. Variabel lingkungan kerja dibatasi dengan indikator: penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan kerja, struktur kerja,

tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi

- d. Variabel motivasi kerja dibatasi dengan indikator: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.
- e. Variabel Kinerja karyawan dibatasi dengan indikator: Kualitas, kuantitas, ketepatan Waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islam terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?

8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?
9. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?
10. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan islam terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
2. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
5. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.

7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
8. Menganalisis pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
9. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
10. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.

E. Hipotesis Penelitian

1. Diduga kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
2. Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.

4. Diduga kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
5. Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
6. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
7. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
8. Diduga kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
9. Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.
10. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.

- a. Memberikan kontribusi pemikiran dalam pengelolaan dan pembinaan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri..
- b. Memberikan gambaran tentang strategi dan upaya yang dilakukan dalam menghadapi berbagai permasalahan, persaingan pengusaha, serta pengembangan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kepemimpinan islam, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan Kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.

2. Bagi pemerintah

Dapat digunakan sebagai informasi kepada Institusi pemerintah dalam pengambilan kebijakan tentang pola pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan di Kabupaten Kediri.

3. Bagi peneliti lain

Memberikan kontribusi yang positif bagi peneliti yang lain berikutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan islam, budaya kerja dan kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Pamenan Kediri.

G. Penegasan Istilah

1. Kepemimpinan islam: kepemimpinan Islam berarti suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, dan adanya usaha kerja sama sesuai dengan Al Quran dan hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama dengan menonjolkan sifat tawadhu', kebaikan dan perbaikan, amal soleh, serta berjihad di jalan Allah SWT. Serta amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.
2. Budaya kerja: suatu sistem nilai yang di peroleh dan di kembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang di gunakan sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi
3. Lingkungan kerja: segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non fisik mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja
4. Motivasi kerja: merupakan serangkaian proses psikologis yang membangkitkan, (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior

Kinerja Karyawan: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya