

BAB V

PEMBAHASAN

A. Karakteristik Biografis terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 1,559. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,012. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} atau $1,559 < 2,012$. Untuk nilai signifikansi t untuk karakteristik biografis adalah 0,116 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,116 > 0,05$.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Rani Puspitasari yang menyatakan bahwa hubungan masing-masing indikator karakteristik biografis karyawan dengan motivasi dijabarkan sebagai berikut:¹ Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman's rho*, nilai korelasi antara umur dengan motivasi berdasarkan kebutuhan kekuasaan (0,471). Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara umur dengan motivasi berdasarkan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan umur dengan motivasi berdasarkan kebutuhan afiliasi (-0,156). Hal ini menunjukkan bahwa antara umur dengan motivasi berdasarkan kebutuhan afiliasi

¹Risa Puspitasari, *Hubungan Karakteristik Biografis Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor*, (Bogor: Skripsi tidak diterbitkan, 2006), hlm. 52-56.

tidak memiliki hubungan yang nyata. Artinya perbedaan umur tidak mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi berdasarkan kebutuhan afiliasi.

Berdasarkan jenis kelamin hasil uji *Eta the Correlation ratio* yang dilakukan oleh Rani, nilai korelasi antara jenis kelamin dengan motivasi berdasarkan kebutuhan kekuasaan (0,03), jenis kelamin berdasarkan kebutuhan afiliasi (0,032) dan jenis kelamin berdasarkan kebutuhan prestasi (0,034). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat rendah antara jenis kelamin dengan motivasi berdasarkan kebutuhan kekuasaan, afiliasi dan kebutuhan prestasi. Nilai F yang diperoleh antara jenis kelamin dengan motivasi berdasarkan kebutuhan kekuasaan ($F=0,036$), jenis kelamin berdasarkan kebutuhan afiliasi ($F=0,039$), dan jenis kelamin berdasarkan kebutuhan prestasi ($F=0,044$), ternyata nilai F lebih kecil dari nilai F kritis yaitu 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan wanita dan laki-laki mempunyai kinerja yang sama.

Berdasarkan uji korelasi *spearman's rho* yang dilakukan oleh rani, nilai korelasi antara masa kerja dengan motivasi berdasarkan kebutuhan kekuasaan (0,167), masa kerja dengan motivasi berdasarkan kebutuhan afiliasi (0,031), dan masa kerja dengan kebutuhan prestasi (-0,019) menunjukkan bahwa hubungan sangat rendah, hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi yang berada selang $0,00 < 0,20$. Nilai P yang diperoleh antara masa kerja dengan motivasi berdasarkan kebutuhan kekuasaan ($p = 0,304$), masa kerja dengan kebutuhan afiliasi ($p = 0,848$), dan masa kerja dengan kebutuhan prestasi ($p = 0,906$). Ternyata nilai P lebih besar dari nilai P yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa antara masa kerja dengan motivasi berdasarkan kebutuhan tersebut tidak memiliki hubungan yang nyata.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor karakteristik biografis usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan dan masa kerja tidak memiliki pengaruh. Pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung berapapun rentang usia yang bekerja di lembaga masing-masing memerlukan motivasi. Begitu juga dengan jenis kelamin antara pria dan wanita sama-sama memerlukan motivasi dalam bekerja, jadi tidak ada pembeda antara wanita dan pria. Orang yang belum menikah dan sudah menikah seberapa lama dia bekerja yang berasal dari ras manapun dalam BMT Binaan Pinbuk Tulungagung juga perlu sebuah motivasi.

Menurut Arifin, pimpinan organisasi harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Lebih lanjut Gitosudarmo dan Mulyono dalam bukunya arifin, bahwa motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerjasama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan satu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai

tujuannya.² Pentingnya motivasi tanpa memandang siapa yang bekerja merupakan keberhasilan dalam memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Jadi dalam hal ini, pemimpin perlu memberikan motivasi tanpa memandang karakteristik biografis.

B. Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 4,596. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,012. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $4,596 > 2,012$. Untuk nilai signifikansi t untuk kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Reni yang menunjukkan bahwa hipotesis dari penelitiannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y) pada UD. Surya Phone di Samarinda.³ Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0.727 dengan nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,828 dengan kategori yang memiliki

²Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 31.

³Reni, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda*, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, (Samarinda: Jurnal tidak diterbitkan, 2015), hlm. 966.

hubungan yang kuat antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 68,5% yang artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 68,5% terhadap variabel motivasi kerja karyawan di UD. Surya Phone di Samarinda, dengan sisanya sebesar 31.5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan didalam penelitian.

Pada BMT binaan PINBUK Tulungagung sikap seorang pemimpin sangatlah mempengaruhi motivasi karyawan. Sikap baik dari seorang pemimpin seperti ketegasan, memiliki kecerdasan yang lebih akan mengakibatkan karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung merasa keamanan yang tinggi, dan bisa mengaktualisasikan pekerjaan. Rasa yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya karena kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan BMT.

Motivasi (*to motivate*) berarti tindakan dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu. Jika digunakan dalam konteks ini, maka motivasi menjelaskan suatu aktivitas manajemen, atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu untuk menghasilkan hasil-hasil yang efektif. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa peran dari seorang manajer adalah memotivasi seseorang.⁴ Dalam hal ini ada hubungan antara kepemimpinan dan motivasi. Motivasi juga

⁴M. Karebet Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariah*, (Jakarta Selatan: Khairul Bayan Press, 2003), hlm. 168.

dapat berarti dorongan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku.

C. Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar $-0,699$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh nilai $2,013$. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} atau $-0,699 < 2,013$. Untuk nilai signifikansi t untuk karakteristik biografis adalah $0,488$ dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas $0,05$ atau $0,488 > 0,05$.

Dalam penelitian yang dilakukan beberapa karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung menyatakan bahwa tidak sepakat dengan laki-laki yang memiliki kinerja yang lebih tinggi dan resiko yang lebih besar dari pada wanita. Selain itu, responden juga banyak yang tidak sepakat dengan anggapan bahwa orang yang sudah menikah cenderung lebih bekerja keras. Karyawan yang memiliki usia yang lebih muda dianggap sama dengan karyawan yang lebih tua dalam bekerja, karena rentan usia yang bekerja masih 20 sampai dengan 60 tahun. Masa kerja di BMT binaan PINBUK juga tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena semua tergantung dari beban kerja yang diberikan oleh atasan.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Titi dan Zunaidah. Yang menyatakan bahwa karakteristik biografis tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Terbukti dengan signifikansi model regresi yang dibawah 0,05.⁵ Hal tersebut dikarenakan Politeknik Negeri Sriwijaya banyaknya beban mengajar yang menjadi tanggung jawab para dosen bukan didasarkan pada karakteristik biografis (jenis kelamin, umur, status perkawinan dan masa kerja) dan juga bukan berdasarkan baik buruknya kinerja mereka bukan berdasarkan pada spesialisasi dari masing-masing dosen yang masuk dalam anggota kelompok bidang keahlian (KBK) yang mereka pegang.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rurin yang menyatakan bahwa Dari hasil penelitian tersebut terdapat hubungan secara parsial antara karakteristik biografis terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melakukan pengujian variabel dengan uji t. Yang diketahui bahwa nilai $T_{hitung} (df 65) 2.997 > T_{tabel} (df 65) 1.997$ dengan sig. 0.04.⁶

Menurut Toha dalam Ilmu manajemen seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu.⁷ Dalam mencapai keberhasilan seorang atasan harus mengetahui lebih detail terkait dengan individu karyawannya.

⁵Titi Andiyani dan Zunaidah, *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya*, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Ed. IV (Palembang: Tidak diterbitkan, 2010), hlm. 65.

⁶Rurin Yunita Sari, *Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hexindo Adiperkasa, TBK Pekanbaru*, (Riau: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hlm. 66.

⁷Miftah Toha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 33.

Karena dengan semakin tahu biografis dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai kinerjanya.

Robbins mengungkapkan bahwa kinerja akan merosot seiring dengan meningkatnya usia. Akan tetapi, semakin tua seseorang yang bekerja biasanya memiliki loyalitas yang didalam sebuah pekerjaan.⁸ Karena dalam hal ini, tanggung jawab keluarga menjadi hal utama yang dimiliki oleh seorang pekerja.

D. Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 5,301. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,013. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $5,301 > 2,013$. Untuk nilai signifikansi t untuk kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Dalam penelitian ini, karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung menyatakan bahwa sikap seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap capaian kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan, ketangkasan dan kepercayaan diri yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Untuk mencapai keputusan yang baik seorang pemimpin juga perlu

⁸Stephen P. Robbin, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi 10*, (Jakarta: Indeks, 2008), hlm.47-48.

membangun keberanian untuk membangun kerjasama terhadap karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rakhmat. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BTN Cabang Bandung yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 9,543 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$.⁹

Pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja yang baik merupakan dorongan dari sikap seorang pimpinan yang efektif.

Seorang peneliti Edwin Ghiselli dalam penelitiannya ilmiahnya dalam bukunya T. Hani Handoko, menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:¹⁰

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

⁹Rakhmat Nugroho, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bandung)*, (Semarang: Thesis Tidak diterbitkan, 2006), hlm 66.

¹⁰Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2009), hlm. 297.

3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Keith Davis dalam bukunya T. Hani Handoko mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi: kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan, motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan sikap-sikap hubungan manusiawi.

E. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 2,735. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,013. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $2,735 > 2,013$. Untuk nilai signifikansi t untuk motivasi adalah 0,009 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,009 < 0,05$.

Pada BMT binaan PINBUK Tulungagung karyawan yang bekerja diperlukan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja. Penghargaan yang diberikan seperti kompensasi dan *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan. Terlebih lagi jika seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memiliki saham, karena dengan hal tersebut akan memberikan dorongan rasa memiliki terkait dengan lembaga. Keamanan dalam bekerja juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kreatifitas dari karyawan. Karena semua didasarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, jadi dorongan yang demikian akan meningkatkan kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rahayu Duwi yang menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan nilai signifikansi 0,002 dengan taraf signifikansi 5%.

¹¹Artinya bahwa nilai t untuk motivasi sebesar 0,002 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,002 < 0,005$.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Iman Tri yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung dari jalur ini adalah 0,399 dan hasil uji-t yang dilakukan terhadap koefisien jalur pada hubungan keduanya memiliki signifikansi 0,006.¹²

Artinya bahwa nilai t untuk motivasi sebesar 0,006 dan nilai tersebut lebih kecil

¹¹Rahayu Duwi Mahar Diani, *Hubungan Antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri*, (Tulungagung, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hlm. xiv.

¹²Imam Tri Windo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pad CV Karya Piranti Mandiri Pasuruan)*, (Malang: Thesis Tidak diterbitkan, 2012), hlm. 128-129.

dari probabilitas 0,05 atau $0,006 < 0,005$. Penelitian tersebut menerima H_a dan menerima bahwa motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Sebagaimana teori motivasi dari Abraham Maslow, yaitu motivasi untuk bekerja atau berbisnis adalah memenuhi kebutuhan manusia baik hak fisik, psikologis, maupun kebutuhan sosial.¹³ Dengan pekerjaan, seseorang akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu karenaterpenuhinya kebutuhannya. Menurut teori Herzberg yang tergolong sebagai fungsi motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor *higien* atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, kebijaksanaan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

F. Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa karakteristik biografis secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan nilai beta sebesar -0,0077. Hal tersebut lebih kecil dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta adalah -0,069. Sedangkan untuk nilai signifikansi t

¹³M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 34.

untuk karakteristik biografis adalah 0,488 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,488 > 0,05$.

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.¹⁴ 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.¹⁵ Jadi, motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Pada BMT binaan PINBUK Tulungagung karakteristik biografis tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Usia muda maupun tua tidak mempengaruhi kinerja dari seorang walaupun diberikan motivasi. Karena tuntutan pekerjaan dan tugas yang diberikan menyebabkan kinerja seorang karyawan itu tinggi, bukan tergantung usia yang dimiliki. Begitu juga dengan jenis kelamin pria dan wanita sama-sama memiliki kinerja dan resiko pekerjaan yang tinggi. Selain itu, kebudayaan yang dimiliki tidak mempengaruhi kinerja

¹⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PTRemaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67.

¹⁵Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, ((Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 264.

dari seorang karyawan, karena semua tergantung dari motivasi yang diberikan serta tuntutan pekerjaan yang dimiliki. Karyawan yang sudah menikah maupun belum menikah sama-sama memiliki kinerja yang tinggi jika diberikan motivasi yang sama. Masa kerja juga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila diberikan dorongan dan semangat kerja. Karena pada lembaga BMT baik karyawan baru maupun lama sama-sama bisa menuntaskan pekerjaan yang diberikan tanpa memandang berat ringannya pekerjaan tersebut.

G. Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi terhadap BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta yang diperoleh sebesar 0,787. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,611. Sedangkan untuk nilai signifikansi *t* untuk kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

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 tujuan.¹⁶ Jadi, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi bawahannya yang bisa menyebabkan tinggi-rendahnya pekerjaan. Tinggi dan rendahnya kinerja dipengaruhi bagaimana sikap pemimpin.

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 dikehendaki.¹⁷

¹⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm. 43.

¹⁷Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm, 264.

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 pada BMT binaan PINBUK Tulungagung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan kompensasi atau upah yang cukup, pendidikan, keluarga, dan yang paling penting adalah atasan memberikan motivasi dan dukungan 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.