

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan pasar keuangan syariah (*Financial Market Sharia*) sedang marak didunia, khususnya dinegara-negara yang mayoritas berpenduduk muslim. Hal ini ditandai dengan berdirinya lembaga-lembaga keuangan islam. Kemajuan *Financial Market Sharia* di indonesia, terutama dalam bidang perbankan maupun asuransi syariah cukup signifikan diikuti pasar modal dan pegadaian syariah. Pasar keuangan syariah lahir dengan konsep yang berbeda dengan pasar keuangan konvensional. Lembaga keuangan syariah lahir dengan konsep *interest free*, yang melarang penerapan bunga dalam semua transaksi keuangan syariah karena termasuk kategori riba. Lembaga keuangan merupakan lembaga intermediasi yang mempertemukan antara pihak yang mempunyai dana lebih (*surplus of fund*) dengan pihak yang kekurangan dan (*lack of fund*).

Lembaga keuangan syariah bagian dari sistem ekonomi syariah maka dalam menjalankan bisnis dan usahanya juga tidak terlepas dari ajaran-ajaran dalam Al-Quran dan Hadits. Lembaga keuangan syariah merupakan transformasi dari teori-teori Al-Quran yang didalamnya terdapat instruksi mengenai aktivitas-aktivitas dalam menjalankan praktik-praktik ekonomi yang sangat penting dalam kehidupan sosial masyarakat.

*Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infak dan shodaqoh. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan dan penyaluran dana komersial.<sup>2</sup> BMT merupakan lembaga keuangan mikro berbasis syariah (Islam). BMT beroperasi mengikuti ketentuan-ketentuan syari'ah Islam khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara Islam. Dalam tata cara bermuamalat itu dijauhi praktek-praktek yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan. Untuk menjamin operasi bank Islam tidak menyimpang dari tuntunan syari'ah, maka pada setiap bank Islam hanya diangkat manager dan pimpinan bank yang sedikit banyak menguasai prinsip muamalah Islam.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habinya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif

---

<sup>2</sup> Abdul aziz dan Mariyah ulfah, *Kapita Selektu Ekonomi Islam Kontemporer* (Bandung: Alfabeta,2010), hal. 115

dan efisien adalah etika kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan.

Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari pada hari ini. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pegelolahanya (teknologi).

Permasalahan lain dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Produktivitas sendiri merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan.<sup>3</sup>

Target suatu perusahaan akan dapat tercapai apabila kinerja dari karyawan yang ada didalamnya mempunyai motivasi yang tinggi.

---

<sup>3</sup> Yusuf Baharuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2015), Hal. 282

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup yang semata untuk mencari kesenangan dan kenikmatan (*hedonis*), bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tetapi dalam islam mengajarkan bekerjalah untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Semua aspek kehidupan bisa bernilai ibadah ketika diniatkan karen Allah. Hal ini dikuatkan dengan sebuah hadits dari Umar r.a, “Memurnikan niat karena Allah semata merupakan landasan amal yang ikhlas”. Maksud niat disini adalah pendorong (penggerak kehendak manusia yang mengarahkan pada amal) kehendak manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang dituntutnya<sup>4</sup>. Dari pemaparan didapatkan bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan etika pimpinan dan motivasi kerja islam yang tinggi.

Dalam hubungannya dengan karyawan peranan pemimpin merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Seorang pemimpin juga harus menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota

---

<sup>4</sup> Yusuf Al Qardhawy, *Niat Dan Ikhlas*, Cet-Ke 13, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kaustar, 2005), Hal. 17

organisasi. Dengan menerapkan etika pimpinan yang sesuai dengan situasi organisasi maka produktivitas kerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada pemimpin bagaimana pemimpin mengarahkan karyawan.

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerjadan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihadbila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya<sup>5</sup>. Allah SWT, berfirman dalam : Surat Al-Isra' Ayat 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ  
كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (٧٠)

Artinya : “dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh peghidupan), kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka

---

<sup>5</sup> Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, (Yogyakarta : UII Yogyakarta, 2006), hal. 53.

dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”<sup>6</sup>.

Ayat diatas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (*khalifah*) tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain: *Personal Factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor* (faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*, dan jua proses kemanusiaan yang terdiri dari masalah nilai, sikap, perilaku yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, disiplin, norma dan interaksi atau dengan kata lain etos kerja.<sup>7</sup>

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya perunit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan

---

<sup>6</sup> Departemen Agama Republik Indonsia, Al-Quran dan terjemahannya, (Semarang : CV Alwaah, 1989), Hal. 435

<sup>7</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal.84

produktivitas teaga kerja merupakan hal yang penting mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber daya alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja islam dan etika Kepemimpinan<sup>8</sup>.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatau karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi. Motivasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meingkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Dipandang dari dua sisi, etika kepemimpinan dan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan produktivitas yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, namun juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas SDM pada diri karyawan itu sendiri. Kelangsungan hidup

---

<sup>8</sup> Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,( Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1996), hal. 282

perusahaan yang didukung oleh performa SDM yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan.

Motivasi memiliki pengaruh penting terhadap produktivitas kerja para karyawannya, hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian Fitriyan yang menunjukkan nilai  $t$  hitung 5.981 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI syariah Cabang Semarang. Sedangkan dalam hasil uji empiris antara motivasi kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung 3.023 dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI syariah cabang Semarang.<sup>9</sup>

Di Indonesia bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya kerja yang memakai nilai Islam menyebabkan kurang mendukung terciptanya budaya kerja produktif. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan individu sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan

---

<sup>9</sup> Agus Lukman Fitriyan, *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Semarang: Iain Walisongo, 2011)

pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.<sup>10</sup>

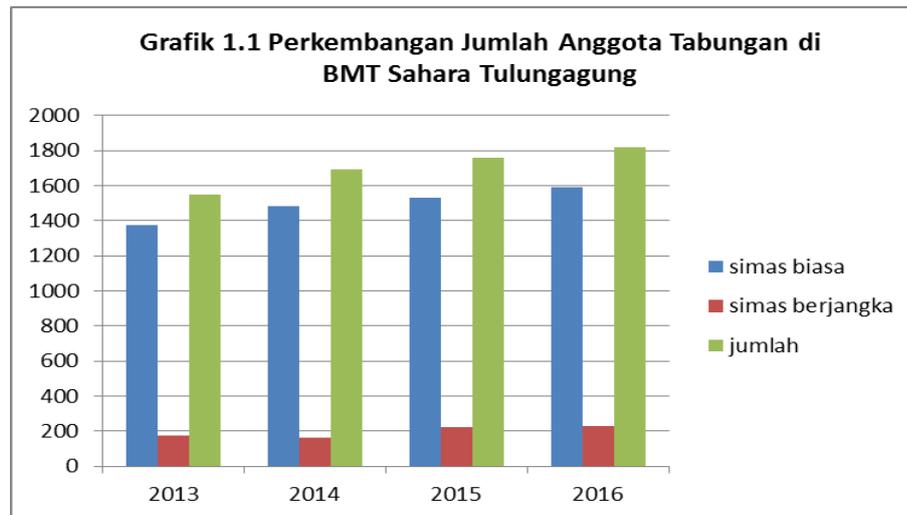
Hadirnya BMT sekarang ini merupakan fenomena baru, yang merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Meskipun pada dasarnya tidak hanya dikhususkan pada umat Islam saja. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (*traid*) dalam masyarakat di masa yang akan datang.

Di wilayah kabupaten Tulungagung, kehadiran BMT sangat diminati oleh masyarakat karena manajemen yang di gunakan bersifat terbuka, dapat diakses oleh masyarakat umum, mudah mendapat informasi serta penanganan yang cepat dalam melakukan transaksi. Keberadaan lembaga keuangan syariah yang berbentuk BMT di kabupaten Tulungagung sangat berperan dan membantu masyarakat sekitar dan masyarakat luas umumnya.

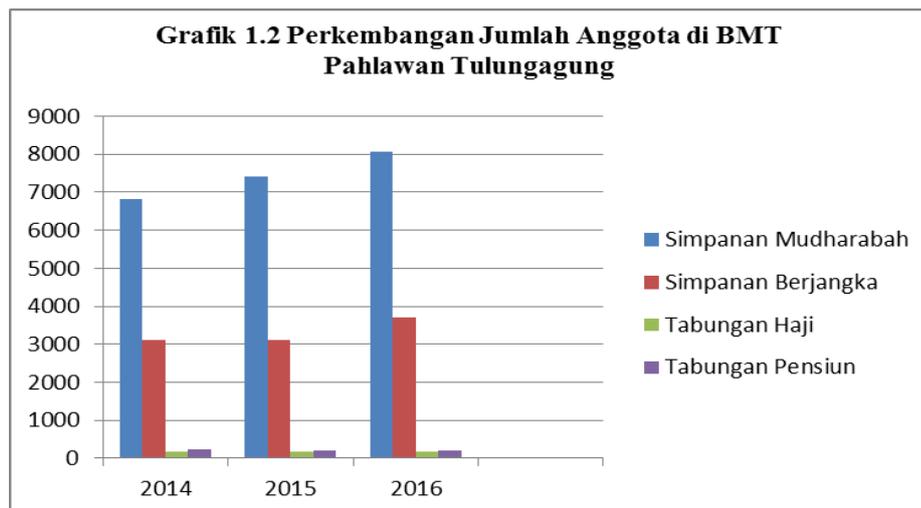
Perkembangan BMT di Tulungagung bisa dilihat pada kopsyah BMT Sahara dan kopsyah BMT Pahlawan, perkembangan anggota tabungan dari tahun 2013-2016 untuk BMT Sahara dan tahun 2014-2016 untuk BMT Pahlawan. Terbukti dalam tabel berikut:

---

<sup>10</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 1



*Sumber : Laporan pertanggung jawaban pengurus (RAT) BMT Sahara tahun 2013-2016*



*Sumber : Laporan pertanggung jawaban pengurus (RAT) BMT Pahlawan Tahun 2014-2016*

Dari tabel diatas, jumlah anggota penghimpunan dana di BMT di Tulungagung dari tahun ke tahun memang mengalami peningkatan. BMT perlu bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan ketersediaan SDM yang berkualitas dan siap pakai. Etika kepemimpinan dan Motivasi kerja secara terus menerus harus tumbuh agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal.

Kopsyah BMT Sahara dan Kopsyah BMT Pahlawan merupakan lembaga keuangan yang memiliki tujuan yang sama membantu kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan sistem syariah, sehingga dengan berdirinya lembaga ini maka masyarakat kalangan kecil dan menengah dapat mengembangkan usahanya tanpa mengkhawatirkan akan kekurangan modal. Kopsyah BMT sahara mempunyai istilah teman kerja dengan Kopsyah BMT Pahlawan .

Kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.<sup>11</sup>

Produktivitas kerja merupakan hal penting yang harus memperoleh perhatian perusahaan karena seseorang yang tidak memiliki produktivitas kerja yang tinggi kemungkinan besar tidak akan memiliki cukup Motivasi Kerja dalam bekerja. Masalah dalam produktivitas kerja ini adalah ada beberapa karyawan dalam menyelesaikan laporan keuangan oleh bagian keuangan tidak tepat waktu, sehingga terlambat penyelesaian untuk periode tertentu. Karyawan dengan produktivitas kerjanya tinggi seharusnya memiliki totalitas dalam bekerja yang diwujudkan dengan

---

<sup>11</sup> *Ibid*, Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa ....* hal.75

melakukan segala upaya yang optimal untuk mencapai target kinerja yang ditentukan.

Berdasarkan pemikiran diatas dari teori Sinungan<sup>12</sup> dan Wibowo<sup>13</sup> dan rekomendasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriyan<sup>14</sup> disarankan untuk memperluas variabel-variabel penelitian. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, judul yang dipilih untuk penelitian ini adalah “Pengaruh Etika Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan. Adapun permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

### **1. Etika Kepemimpinan**

Dalam suatu lembaga atau perusahaan peran pimpinan sangatlah penting dalam mengambil keputusan. Atau juga sebagai penengah dari suatu masalah yang ada di dalam lembaga tersebut. Pimpinan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu lembaga, di dalam lembaga atau perusahaan pimpinan perlu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan-karyawannya. Dengan adanya komunikasi yang

---

<sup>12</sup> *Ibid*, Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa....* hal.75

<sup>13</sup> *Ibid*, Wibowo, *Manajemen Kinerja....* hal.84

<sup>14</sup> Agus Lukman Fitriyan, *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Semarang: Iain Walisongo, 2011)

baik antara pimpinan dan karyawan maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

## 2. Motivasi Kerja Islam

Masing-masing karyawan pasti memiliki motivasi yang beragam. Mulai dari keluarga, kebutuhan hidup, sampai keinginan mengembangkan karir. Motivasi menjadi dorongan atau penyemangat karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan benar. Apabila dari setiap karyawan tidak memiliki motivasi yang besar dalam bekerja tentu kinerja dari karyawan pun akan menurun. Dari penurunan kinerja tersebut akan menimbulkan produktivitas yang rendah dari masing-masing karyawan dalam suatu lembaga atau organisasi maupun lembaga.

## 3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan sering dikaitkan dengan etika pimpinan dalam suatu lembaga atau perusahaan. Selain itu juga dikaitkan dengan motivasi dari masing-masing karyawan itu sendiri. Jika pemimpin dinilai tidak memiliki etika seorang pemimpin, maka akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan motivasi dari masing-masing karyawan yang juga berpengaruh pada produktivitas karyawan. Jika saja motivasi dari masing-masing karyawan tidak terlalu besar, maka produktivitas kerja mereka pun tidak akan terlalu

tinggi hal tersebut nantinya juga akan berpengaruh pada produktivitas suatu lembaga ataupun perusahaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Etika Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung?
2. Apakah motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung?
3. Apakah etika kepemimpinan dan motivasi kerja islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji etika kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung.
2. Untuk menguji motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung.

3. Untuk menguji etika kepemimpinan dan motivasi kerja islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis
  - a. Sebagai bahan penilaian dan informasi bagi Kopsyah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung, khususnya di kopsyah BMT Sahara Tulungagung dan Kopsyah BMT Pahlawan Tulungagung, dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.
  - b. Memberikan gambaran tentang sejauh mana etika kepemimpinan dan motivasi kerja islam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor lembaga keuangan syariah terutama di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung, khususnya di Kopsyah BMT Sahara Tulungagung dan Kopsyah BMT Pahlawan Tulungagung.
  - c. Untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tentang etika kepemimpinan dan motivasi kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Mencari kesesuaian antara teori yang telah didapatkan di bangku perkuliahan dengan kenyataan dilapangan.
- b. Sebagai perbandingan untuk peneliti berikutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

### 1. Ruang lingkup

#### a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

#### b. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari: Etika Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja islam ( $X_2$ )

### 2. Keterbatasan Penelitian

Untuk menghindari terlalu luasnya masalah yang dibahas, maka peneliti membatasi masalah. Dalam hal ini, peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh etika kepemimpinan dan motivasi kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung , khususnya di Kopsyah BMT Sahara Tulungagung dan Kopsyah BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan maupun pimpinan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung, khususnya di Kopsyah BMT Sahara Tulungagung dan Kopsyah BMT Pahlawan Tulungagung.

#### **G. Penegasan Istilah**

Dalam karya ilmiah ini peneliti perlu untuk memberi penegasan istilah dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan agar tidak terjadi kerancuan atau ketidaksamaan pemahaman dalam membaca skripsi ini, yaitu:

##### **a. Konseptual**

Pengertian dari variabel-variabel yang diteliti dan yang akan dilakukan analisis lebih lanjut yakni antara lain variabel etika kepemimpinan, motivasi kerja islam dan produktivitas kerja karyawan, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Etika kepemimpinan ( $X_1$ )

Etika kepemimpinan adalah mengungkapkan simpati, rasa hormat, dan kepedulian kepada karyawan, customer, dan *stakeholders* yang ada diruang lingkung kerja perusahaan.<sup>15</sup>

2) Motivasi Kerja Islam ( $X_2$ )

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.<sup>16</sup>

3) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan.<sup>17</sup>

b. Operasional

1) Etika Kepemimpinan ( $X_1$ )

Cara-cara yang dianggap benar secara umum oleh sekelompok atau suatu komunitas masyarakat dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama yang dimiliki oleh suatu organisasi. Indikator variabel ini yaitu

---

<sup>15</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2014), Hal. 169

<sup>16</sup> Winardi, *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, ( Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2004), Hal. 1

<sup>17</sup>Buchari Alma, Dan Donni Juni Priansa, S.Pd, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal. 171

Al-Shalah atau baik dan manfaat, Al-Itqan atau kemantapan dan *perfctnees*, Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi, Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal, Tanafus dan Ta'awun atau berkopetisi dan tolong menolong, Mencermati nilai waktu.

2) Motivasi kerja islam ( $X_2$ )

Dorongan internal maupun eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Indikator variabel ini yaitu Aqidah, Ibadah, Muamalah, Kebutuhan, Harapan, Insentif.

3) Produktivitas kerja karyawan (Y)

Kemampuan karyawan dalam bekerja dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Indikator variabel ini yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan tentang pekerjaan, Kreatifitas kerja sama, Ketergantungan, Inisiatif, Personal kualitas.

## **H. Sistematika Skripsi**

Gambaran singkat tentang isi keseluruhan skripsi yang akan peneliti buat adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, BAB ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, dan definisi operasional

BAB II : Landasan Teori, BAB ini berisi penjelasan tentang tingkat margin (harga), penerapan nilai syariah, loyalitas nasabah dan kepuasan. Serta kajian penelitian yang relevan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian

BAB III : Metode Penelitian, BAB ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan sampling, sumber data, variabel, dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian, BAB ini berisi deskripsi data yang telah didapatkan saat penelitian dan pengujian-pengujian hipotesis

BAB V : Pembahasan, BAB pembahasan akan memuat tentang penjelasan temuan-temuan yang ditemukan oleh peneliti yang telah dikemukakan di bab ke empat dan akan dikaitkan dengan landasan teori yang sudah diperoleh

BAB VI : Penutup, BAB penutup berisi dua hal pokok yaitu kesimpulan dan saran