

**PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP
KESEJAHTERAAN
DAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung)



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Perbankan Syariah**

Oleh

Mira Novalia

NPM. 1351020184

Jurusan : Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1438 H / 2017 M**

**PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Ilmu Perbankan Syariah

Oleh
MIRA NOVALIA
NPM 1351020184

Program Studi Perbankan Syariah

Pembimbing I : Dr. Asriani, S.H., M.H.
Pembimbing II : Deki Fermansyah, S.E., M.Si.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1438 H/ 2017 M**

ABSTRAK

Salah satu kebutuhan karyawan adalah kesejahteraan karyawan, hal ini menunjukkan tingginya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Kepemimpinan yang diterapkan di BPRS tersebut dapat mempengaruhi baik atau buruknya iklim perusahaan, yang selanjutnya akan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja bawahannya. Rendahnya kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat absensi yaitu data ketidakhadiran karyawan yang terus meningkat tiap tahunnya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam? dan Bagaimanakah pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam?. Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam dan untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam. Jenisnya penelitian ini yaitu jenis Penelitian Lapangan (*Field Research*) menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini karakteristik responden tertinggi dilihat dari jenis kelamin Laki-Laki (65%) pada BPRS Bandar Lampung, umur 21-30th (64.3%) pada BPRS MAU Bandar Lampung, pendidikan terakhir S1 (65%) pada BPRS Bandar Lampung, pekerjaan *Sales Officer* (35.7%) pada BPRS MAU Bandar Lampung, masa kerja 5-10th (70%) pada BPRS Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS Bandar Lampung sebesar 90.8%, sedangkan pada BPRS MAU Bandar Lampung sebesar 48.0% dan model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS Bandar Lampung sebesar 77.3%, sedangkan pada BPRS MAU Bandar Lampung sebesar 80.5%

Kata Kunci: Model Kepemimpinan, Kesejahteraan, Produktivitas Kerja Karyawan



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jalan Let.Kol H. Endro Suratmin Sukarame I- Bandar Lampung Telp. (0721) 702360

PERSETUJUAN

Setelah Tim Pembimbing Mengoreksi, dan Memberikan masukan-masukan secukupnya, maka skripsi saudara :

Nama Mahasiswa : Mira Novalia
NPM : 1351020184
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : “PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung)”

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 14 Agustus 2017

Pembimbing I

Dr. Asriani, S.H., M.H
NIP. 19660506 199203 2 001

Pembimbing II

Deki Fermansyah, S.E., M.Si
NIP. 19870604 201503 1 006

**Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP. 19790514 200312 1 003




**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721) 703289

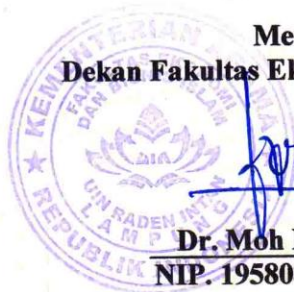
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung)** disusun oleh **Mira Novalia NPM 1351020184** Jurusan **Perbankan Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/tanggal : **Senin/14 Agustus 2017**.

TIM PENGUJI

| | | |
|-------------------|--|--|
| Ketua | : Madnasir, M.S.I |  (.....) |
| Sekretaris | : Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak | (.....) |
| Penguji I | : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., C.A., Akt | (.....) |
| Penguji II | : Dr. Asriani, S.H., M.H | (.....) |

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**




Dr. Moh Bahrudin, M.A
NIP. 19580824 198903 1 003

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya : “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”. (AS-Sajdah:24)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahhirabbil'alamin, dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

1. Kepada Ibunda Siti Miati S.Pd yang telah memberikan do'a, mendengarkan keluh kesahku, memberikan dorongan moril serta materil, terimakasih telah mengajarku tentang arti kehidupan, terimakasih telah mendukungku hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Kepada Kakak-kakakku Mia Wulandari, Fitri Dwi Daryanti S.Pd, Rico Sanjaya S.Pd dan keponakanku Lutfi Permana, Lucky Permana yang memberikan Rahmat atas do'a dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Kepada Andantino Putra Palsamu S.T.,M.T yang telah memberikan dukungan, doa, dan menemaniku selama proses awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini.
4. Kepada teman-teman seperjuanganku Kelas B Perbankan Syariah tahun 2013, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta Shafania Tuzzahra, Indah Nuryanti dan Indah Kurnia Putri yang telah memberikan perhatian dan semangat kepada penulis selama perkuliahan.
6. Teruntuk teman-teman KKN kelompok 77 yang telah memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini.

7. Teruntuk kakak kos'an Resy Nupitasari S.E dan Rizky Rindialdo S.Eyang telah memberikan semangat dukungan dan perhatian selama penulisan skripsi ini.
8. Kepada Pimpinan dan Karyawan BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung, yang telah memberikan izin penelitiandan pengetahuan sehingga terselesainya skripsi ini.
9. Almamater tercinta.



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 01 November 1995 di Krui, Kecamatan Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat. Putri keempat dari empat bersaudara. Berikut riwayat pendidikan penulis :

1. Pendidikan dimulai dari pendidikan dasar pada Sekolah Dasar Negeri 5 Krui, selesai pada tahun 2007.
2. Melanjutkan pendidikan menengah pertama pada SMP Negeri 1 Krui, selesai pada tahun 2010.
3. Melanjutkan pendidikan menengah atas pada SMA Negeri 1 Krui, selesai pada tahun 2013.
4. Dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, petunjuk dan kehendak-Nya sehinggaskripsi dengan judul “Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung” dapat diselesaikan. Tidak lupa pula penulis panjatkan salawat dan tazlim atas junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang merupakan teladan bagi kita semua.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Srata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu perbankan syariah.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terima kasih sedalam-dalam nya. Secara rinci penulis menyampaikan terima kasih itu disampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Moh Mukri, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
2. Bapak Dr. Moh Bahrudin, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan

Lampung yang senantiasa tanggap dalam kesulitan-kesulitan mahasiswa.

4. Ibu Dr. Asriani, S.H., M.Hselaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan, dan motivasi hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Deki Fermansyah, S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan, dan motivasi hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staf karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
7. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Universitas dan FEBI yang telah memberikan informasi, data referensi dan lain-lain.
8. Karyawan dan Staf Perpustakaan Daerah Bandar Lampung yang telah memberikan data referensi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi tulisan ini.

Akhirnya, diharapkan betapapun kecilnya karya tulis skripsi ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu keislaman.

Bandar Lampung, 16 Juli 2017

Penulis,
MIRA NOVALIA

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR | GAMBAR |
| | |
| xviii | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul | 2 |
| C. Latar Belakang Masalah | 3 |
| D. Rumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Penelitian | 10 |
| F. Manfaat Penelitian | 11 |
| G. Batasan | Penelitian |
| | |
| 11 | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 1. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 15 |
| 2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 17 |
| 3. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 18 |
| B. Kepemimpinan | 21 |
| 1. Definisi Kepemimpinan | 21 |
| 2. Teori-teori Kepemimpinan | 23 |
| 3. Fungsi Kepemimpinan | 25 |
| 4. Tipe atau Model Kepemimpinan | 27 |
| 5. Kepemimpinan Transparansi | 34 |
| 6. Kepemimpinan dalam Islam | 35 |
| 7. Prinsip-prinsip Manajemen Islam | 38 |
| C. Pengertian Kesejahteraan Karyawan | 41 |
| 1. Tujuan Pemberian Kesejahteraan | 43 |
| 2. Jenis-jenis Kesejahteraan | 44 |
| D. Produktivitas Kerja | 45 |
| 1. Arti dan pentingnya Produktivitas | 46 |
| 2. Pengukuran Produktivitas | 47 |
| 3. Manfaat Mengukur Produktivitas | 47 |
| 4. Peningkatan Produktivitas Kerja | 48 |
| 5. Indikator-indikator Produktivitas Kerja | 50 |
| E. Kerangka Berfikir | 52 |
| F. Penelitian terdahulu | 53 |

| | |
|--------------------|----|
| G. Hipotesis | 54 |
|--------------------|----|

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian | 56 |
| B. Sumber Data | 56 |
| C. Metode Pengumpulan Data | 57 |
| D. Definisi Operasional variabel | 60 |
| E. Populasi dan Sampel | 67 |
| F. Analisis Data | 69 |
| 1. Analisis Statistik | 69 |
| a. Uji Frekuensi | 69 |
| b. Uji Validitas dan Reliabilitas | 69 |
| c. Analisis Korelasi | 74 |
| d. Uji Asumsi Klasik | 77 |
| e. Analisis Regresi | 80 |
| f. Uji Hipotesis | 80 |

BAB IV ANALISIS DATA

| | |
|--|-----|
| A. Gambaran Umum BPRS | 83 |
| 1. Sejarah Berdirinya BPRS | 83 |
| 2. Visi Misi BPRS | 84 |
| 3. Struktur Organisasi | 86 |
| B. Tabulasi Data Karakteristik Responden | 89 |
| C. Gambaran Jawaban Responden | 95 |
| D. Analisis Korelasi | 107 |
| E. Uji Asumsi Klasik | 110 |
| 1. Uji Normalitas | 110 |
| 2. Uji Multikolinieritas | 112 |
| 3. Uji Autokorelasi | 113 |
| 4. Uji Heterokedastisitas | 114 |
| F. Pengujian Hipotesis | 117 |
| 1. Analisis Regresi Sederhana | 117 |
| 2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 121 |
| 3. Uji t | 123 |
| G. Pembahasan Hasil Penelitian | 126 |
| 1. Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung | 126 |
| 2. Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung | 130 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 135 |
| B. Saran | 136 |

| | |
|----------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 140 |
|----------------------|-----|

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 1. Tabel 1.1 Data Presentasi karyawan BPRS MAU Bandar Lampung Tahun 2014-2016 | 7 |
| 2. Tabel 2.1 Tipe Kepemimpinan..... | 30 |
| 3. Tabel 2.2 Tiga Tipe Kepemimpinan | 30 |
| 4. Tabel 2.3 Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan | 45 |
| 5. Tabel 3.1 Skala Likert..... | 59 |
| 6. Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian | 64 |
| 7. Tabel 3.3 Uji Validitas BPRS Bandar Lampung | 70 |
| 8. Tabel 3.4 Uji Validitas BPRS MAU Bandar Lampung | 72 |
| 9. Tabel 3.5 Uji Reabilitas BPRS Bandar Lampung..... | 74 |
| 10. Tabel 3.6 Uji Reabilitas BPRS MAU Bandar Lampung | 74 |
| 11. Tabel 3.7 Kategori Interpretasi Hubungan Antar Variabel..... | 76 |
| 12. Tabel 4.1 Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 89 |
| 13. Tabel 4.2 Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 89 |
| 14. Tabel 4.3 Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung Berdasarkan Umur | 90 |
| 15. Tabel 4.4 Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung Berdasarkan Umur | 90 |
| 16. Tabel 4.5 Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 91 |
| 17. Tabel 4.6 Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 92 |
| 18. Tabel 4.7 Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung Berdasarkan Pekerjaan..... | 93 |
| 19. Tabel 4.8 Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung Berdasarkan Pekerjaan..... | 93 |
| 20. Tabel 4.9 Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung Berdasarkan Masa Kerja | 94 |
| 21. Tabel 4.10 Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung Berdasarkan Masa Kerja | 95 |
| 22. Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden BPRS Bandar Lampung Tentang Model Kepemimpinan | 96 |
| 23. Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban Responden BPRS MAU Bandar Lampung Tentang Model Kepemimpinan | 96 |
| 24. Tabel 4.13 Deskripsi Jawaban Responden BPRS Bandar Lampung Tentang Kesejahteraan..... | 98 |
| 25. Tabel 4.14 Deskripsi Jawaban Responden BPRS MAU Bandar Lampung Tentang Kesejahteraan..... | 99 |

| | |
|--|-----|
| 26. Tabel 4.15 Deskripsi Jawaban Responden BPRS Bandar Lampung Tentang Produktivitas Kerja karyawan..... | 103 |
| 27. Tabel 4.16 Deskripsi Jawaban Responden BPRS MAU Bandar Lampung Tentang Produktivitas Kerja karyawan | 104 |
| 28. Tabel 4.17 Hasil Korelasi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan pada BPRS Bandar Lampung..... | 108 |
| 29. Tabel 4.18 Hasil Korelasi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan pada BPRS MAU Bandar Lampung..... | 108 |
| 30. Tabel 4.19 Hasil Korelasi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung..... | 109 |
| 31. Tabel 4.20 Hasil Korelasi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS MAU Bandar Lampung | 109 |
| 32. Tabel 4.21 One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test BPRS Bandar Lampung | 111 |
| 33. Tabel 4.22 One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test BPRS MAU Bandar Lampung | 111 |
| 34. Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas pada BPRS Bandar Lampung..... | 112 |
| 35. Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas pada BPRS MAU Bandar Lampung | 112 |
| 36. Tabel 4.25 Hasil Uji Autokorelasi Kesejahteraan pada BPRS Bandar Lampung | 113 |
| 37. Tabel 4.26 Hasil Uji Autokorelasi Kesejahteraan pada BPRS MAU Bandar Lampung | 113 |
| 38. Tabel 4.27 Hasil Uji Autokorelasi Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung..... | 114 |
| 39. Tabel 4.28 Hasil Uji Autokorelasi Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS MAU Bandar Lampung | 114 |
| 40. Tabel 4.29 Hasil Regresi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung | 118 |
| 41. Tabel 4.30 Hasil Regresi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada BPRS MAU Bandar Lampung | 118 |
| 42. Tabel 4.31 Hasil Regresi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung | 119 |
| 43. Tabel 4.32 Hasil Regresi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam Kerja Karyawan pada BPRS MAU Bandar Lampung..... | 120 |
| 44. Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kesejahteraan BPRS Bandar Lampung | 121 |
| 45. Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kesejahteraan BPRS MAU Bandar Lampung..... | 122 |

| | |
|--|-----|
| 46. Tabel 4.35 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Bandar Lampung | 122 |
| 47. Tabel 4.36 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Produktivitas Kerja Karyawan BPRS MAU Bandar Lampung..... | 123 |
| 48. Tabel 4.37 Hasil Uji t Kesejahteraan BPRS Bandar Lampung | 124 |
| 49. Tabel 4.38 Hasil Uji t Kesejahteraan MAU BPRS Bandar Lampung | 124 |
| 50. Tabel 4.39 Hasil Uji t Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Bandar Lampung | 125 |
| 51. Tabel 4.40 Hasil Uji t Produktivitas Kerja Karyawan BPRS MAU Bandar Lampung | 126 |



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Bandar Lampung 86
2. Gambar 4.2 Struktur Organisasi BPRS MAU Bandar Lampung 88
3. Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Kesejahteraan pada BPRS
Bandar Lampung 115
4. Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas Kesejahteraan pada BPRS MAU
Bandar Lampung
.....
116
5. Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas Produktivitas Kerja Karyawan pada
BPRS Bandar Lampung
.....
116
6. Gambar 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas Produktivitas Kerja Karyawan pada
BPRS MAU Bandar Lampung
.....
117



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapat gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami judul skripsi ini maka perlu adanya penjelasan terhadap beberapa istilah yang terdapat dari judul skripsi ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Adapun judul proposal skripsi ini yaitu: **“PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**

Maka terlebih dahulu ditegaskan hal-hal yang terkandung dalam dalam judul tersebut:

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

Model Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.²

Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.³

¹Uswatun K, *Kamus Bahasa Lengkap Indonesia*, Cetakan Pertama (Jakarta: Kawah Media, 2014), h. 508.

²Veithzal Rivai Zainal, Muliaman darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 42.

³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 185.

Produktivitas adalah sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dan motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.⁴

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.⁵

Karyawan adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.⁶

Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas didalam rangka syariah islam.⁷

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penelitian ini yang menjadikan alasan mendasar dalam memilih judul ini adalah :

1. Secara Objektif

Karena ingin mengetahui hubungan antara model kepemimpinan dan berapa besar pengaruhnya terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

2. Secara Subjektif

⁴Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, Cetakan Ketiga (Bandung: CV Mandar Maju, 2012), h. 205.

⁵Malayu S.P Hasibuan, *Op.cit*, h. 41.

⁶Malayu S.P Hasibuan, *Op.cit*, h. 41.

⁷Abuddin Nata, *Studi Islam Komprehensif*, edisi pertama (Jakarta: Prenada Media Group, 2012) h. 412.

Karena penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan waktu yang dilaksanakannya tersedianya literatur yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

C. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya.

Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok atau

mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya.⁸

Selain itu perlu diperhatikan setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikankesejahteraan (kompensasi) pelengkap (gajitersembunyi).Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menimbulkan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah.⁹

Disamping itu dalam sebuah organisasi selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan (setelah melalui proses yang panjang).

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya,

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-11 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 1.

⁹Malayu S.P Hasibuan, *Op.cit*, h. 185

pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.¹⁰

Selanjutnya suatu organisasi adanya informasi mengenai produktivitas kerja setiap karyawan mutlak diperlukan. Berbagai tingkat produktivitas kerja karyawan harus dapat diukur sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia, dimana produktivitas kerja karyawan mencerminkan tingkat produktivitas organisasi.¹¹

Salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam lembaga keuangan syariah yaitu BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) dimana bank tersebut memiliki pemimpin dan karyawan yang ahli pada bidangnya masing-masing. BPRS tersebut beroperasi mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalah Islam.¹²

BPRS Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 20 orang sedangkan BPRS MAU Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 14 orang sesuai dengan jabatan dan bidang masing-masing. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal dengan nasabahnya dengan bekerja sesuai tugasnya dengan baik, sehingga mampu menjadi perusahaan yang unggul dibidangnya. Namun tidak semudah itu, biasanya terdapat masalah-masalah yang dapat menghambat kerja karyawan, baik itu

¹⁰Veithzal Rivai Zainal, Muliaman darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Op.cit*, h. 1-2

¹¹Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016) , h. 57

¹²"Pengertian BPRS" (On-line), tersedia di:
<https://acankende.wordpress.com/2010/11/28/bank-perkredit-an-rakyat-bpr-syariah/> (16 Januari 2017)

masalah yang bersumber dari luar maupun dari dalam. Perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Salah satu kebutuhan karyawan tersebut adalah kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan senantiasa harus terus berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam prakteknya terkadang perusahaan mengalami berbagai hambatan sehingga perusahaan merasa sulit dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung salah satunya adalah pemimpin yang menuntut karyawannya harus bisa melakukan pekerjaan karyawannya tersebut tetapi pimpinan hanya mempunyai waktu sedikit untuk membimbing dan memperhatikan para karyawan di perusahaan tersebut.

Ketidaksejahteraan karyawan dipengaruhi oleh ketidakmampuan pimpinan dalam memonitor dan mengelola sifat atau sikap karyawannya, oleh karena itu pimpinan harus mengetahui apakah karyawannya merasa sejahtera atau malah frustrasi dalam melakukan tugas-tugasnya. Kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau buruknya iklim perusahaan, yang selanjutnya akan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja bawahannya. Hal ini menyebabkan pemimpin harus mampu menciptakan iklim perusahaan yang kondusif sehingga kesejahteraan karyawan tercapai yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Masalah selanjutnya yang dihadapi oleh BPRS Bandar Lampung adalah dari hasil pra survei, yaitu masih adanya karyawan yang datang

terlambat di perusahaan tersebut. Sedangkan masalah yang dihadapi oleh BPRS MAU Bandar Lampung adalah masih rendahnya kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan yaitu dilihat dari hasil pra survei ditahun 2015 ada 2 orang karyawan yang *resign* (keluar dari perusahaan) tersebut. Hal itu disebabkan karena model kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan tersebut belum efektif dan maksimal. Rendahnya kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat absensi yaitu data keridakhadiran karyawan yang terus meningkat tiap tahunnya.

Berikut data tingkat ketidakhadiran dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Presentasi karyawan BPRS MAU Bandar Lampung Tahun 2014-2016

| Tahun | Total karyawan (Orang) | Total Hari Kerja (Hari) | Total Ketidakhadiran Karyawan (Hari) | Total Kehadiran Karyawan Seharusnya (Hari) | Total Kehadiran (Hari) | Presentasi |
|-----------|------------------------|-------------------------|--------------------------------------|--|------------------------|------------|
| 2014 | 9 | 302 | 96 | 2718 | 2622 | 3.53% |
| 2015 | 7 | 304 | 138 | 2128 | 1990 | 6.48% |
| 2016 | 8 | 303 | 135 | 2424 | 2289 | 5.57% |
| Rata-Rata | | | | | | 15.59% |

Sumber: diolah dari data kepegawaian BPRS MAU Bandar Lampung.

Berdasarkan **Tabel 1.1** diatas dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan yang sangat kurang. Murdiartha, dkk menyatakan rata-rata absensi 2-3 pesen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan di BPRS MAU Bandar Lampung

menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan, faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu baik, maka tingkat produktivitas karyawan perusahaan itu juga akan baik.¹³

Namun didalam sebuah perusahaan kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memikirkan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan yang kurang baik. Ketidak mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu menjalankan tugas tersebut dengan baik, namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan model kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada diperusahaan tersebut. Apabila kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah model kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja disuatu perusahaan.

Dengan mengubah model kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat dikatakan baik jika

¹³Muhammad Taufik Rio Sanjaya, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*(Yogyakarta: 2015), h. 6

model kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Apabila kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik maka hal ini dapat berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu model kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan model kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas dan mengambil judul **“Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung)”**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka perlu dirumuskan permasalahan yang akan dibahas nanti. Adapun yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh yang positif antara model kepemimpinan dan berapa besar pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan pada BPRS

Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam?

2. Adakah pengaruh yang positif antara model kepemimpinan dan berapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam?.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara model kepemimpinan dan berapa besar pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara model kepemimpinan dan berapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Secara Teoritis sebagai berikut:
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai masalah Model Kepemimpinan, Kesejahteraan karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan.
 - b. Bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara Praktis sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan untuk BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan akademisi dan mendapat gelar Strata 1 di Program Sarjana Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.

G. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan responden yaitu karyawan BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.
2. Pengkajian dikhususkan pada model kepemimpinan terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadisuatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power managemnt*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Persamaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan manajemen personalia adalah :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.

3. Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.¹⁴

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.¹⁵

Agar pengertian manajemen Sumber daya manusia (MSDM) ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

1. Drs. Malayu S.P Hasibuan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) terdiri dari perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan

¹⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 9-10

¹⁵*Ibid*, h. 10

pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapat kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

2. Edwin B. Flippo

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

3. Dale Yoder

Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

4. Andrew F. Sikula

Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan. Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya manusia.

5. John B. Miner dan Mary Green Miner

Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan,

prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

6. Michel J. Jucius

Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa.¹⁶

Berdasarkan uraian-uraian diatas, penulis mencoba menyimpulkan pengertian Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah “masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

1. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tenaga kerja manusia dibedakan menjadi beberapa bagian yaitu :

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk meperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu untuk menentu tergantung pada laba yang diacapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sitem, proses,

¹⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 10-12

dan tujuan yang ingin dicapai. Lalu siapakah sebenarnya yang disebut karyawan itu?. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.¹⁷ Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas :

1) Karyawan *Operasional*

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2) Karyawan *manajerial*

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.¹⁸

c. Pemimpin dan *Manajer*

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah

¹⁷Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 12

¹⁸*Ibid*, h. 13

bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.¹⁹

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (uraian tugas), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirement* (persyaratan pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job* (orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat diposisi yang tepat).
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

¹⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 13

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.²⁰

3. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri.

²⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 14-15

Para ahli abad ke-20 mengembang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didorong oleh masalah-masalah ekonomis, politis dan sosial.

Masalah-masalah ekonomis meliputi hal-hal berikut :

- a. Semakin terbatasnya faktor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- b. Semakin disadari bahwa sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- c. Karyawan akan meningkatkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerjanya jika kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya.
- d. Terjadinya persaingan yang tajam untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas diantara perusahaan.
- e. Para karyawan semakin menuntut keamanan ekonominya pada masa depan.²¹

Masalah-masalah politis meliputi hal-hal berikut:

- a. Hak asasi manusia semakin banyak mendapat perhatian dan kerja paksa tidak diperkenankan lagi.
- b. Organisasi buruh semakin banyak dan semakin kuat mengharuskan perhatian yang lebih baik terhadap sumber daya manusia.
- c. Campur tangan pemerintah dalam mengatur perburuhan semakin banyak.

²¹*Ibid*, h. 15

- d. Adanya kesamaan hak dan keadilan dalam memperoleh kesempatan kerja.
- e. Emansipasi wanita yang menuntut kesamaan hak dalam memperoleh pekerjaan.

Masalah-masalah sosial meliputi hal-hal berikut:

- a. Timbulnya pergeseran nilai didalam masyarakat akibat pendidikan dan kemajuan teknologi. Misalnya, anggapan anak akan memberikan jaminan hidup di masa tua berubah menjadi uang pensiun yang akan menjamin masa tuanya.
- b. Berkurangnya rasa kebanggaan terhadap hasil pekerjaan, akibat adanya spesialisasi pekerjaan yang mendetail. Misalnya, dulu mendesain, mengerjakan hingga selesai dikerjakan sendiri dan hasil akhirnya dapat dilihat, sekarang hanya mengerjakan satu suku cadang saja dan hasil akhirnya tidak diketahui.
- c. Semakin banyak pekerja wanita karena kodratnya perlu mendapat pengaturan dengan perundang-undangan.
- d. Kebutuhan manusia yang semakin beraneka ragam, material dan nonmaterial yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Masalah status sosial dan kesehatan.

Manajemen Sumber daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi dan perundang-undangan negara-negara di dunia.²²

B. Kepemimpinan

²²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 16

1. Definisi Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita.

Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.

- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.²³

Oleh karena itu kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- a. Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada para pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberikan inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melibatkan tiga hal, yaitu: pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.²⁴

2. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. Teori Sifat

²³Veitzal Rivai zainal, Muliaman Darmasyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 2

²⁴*Ibid*, h. 3

Studi awal tentang kepemimpinan yang dilakukan pada tahun 1940an-1950an memusatkan perhatian pada sifat-sifat dari pemimpin. Para peneliti mencoba menemukan karakteristik-karakteristik individual yang membedakan pemimpin yang berhasil dan pemimpin yang gagal. *Ralp Stogdill* mengidentifikasi enam klasifikasi dari sistem kepemimpinan, yaitu karakteristik fisik, latar belakang sosial, inteligensi, kepribadian, karakteristik hubungan tugas, dan karakteristik sosial.

b. Teori Perilaku.

Selama tahun 1950an, ketidakpuasan dengan pendekatan teori dengan kepemimpinan mendorong ilmuwan perilaku untuk memusatkan perhatiannya pada perilaku pemimpin tentang apa yang diperbuat dan bagaimana ia melakukannya. Dasar dari pendekatan gaya kepemimpinan diyakini bahwa pemimpin yang efektif menggunakan gaya (*style*) tertentu mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Berbeda dengan teori sifat, pendekatan perilaku dipusatkan pada efektivitas pemimpin, bukan pada penampilan dari pemimpin tersebut. Teori perilaku menekankan pada dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan berorientasi tugas (*task orientation*) dan orientasi pada karyawan (*employ orientation*). Orientasi Tugas adalah perilaku pimpinan yang menekankan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik dengan cara mengarahkan dan mengendalikan secara ketat bawahannya. Orientasi Karyawan adalah perilaku pimpinan yang menekankan pada memberikan

motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat saling percaya dan mepercayai dan saling menghormati diantara anggota kelompok.

c. Teori Situasional.

Selama akhir tahun 1960an, peneliti menyadari keterbatasan dari pendekatan perilaku, maka kemudian mereka mengembangkan suatu pendekatan baru tentang perilaku yang memusatkan pada teori situasional yang lebih kompleks. Apa yang telah dilakukan oleh peneliti teori sifat dan perilaku telah meletakkan fondasi yang penting untuk mempelajari kepemimpinan dalam organisasi karena hasil dari dua pendekatan tersebut secara kuat menyarankan bahwa cara yang efektif memimpin adalah tergantung pada situasi.

d. Teori Keatribusian.

Menurut model ini bahwa pemimpin pada dasarnya adalah pengelola informasi. Dengan demikian pemimpin akan mencari berbagai informasi tentang mengapa sesuatu itu terjadi, dan mencoba mencari penyebabnya yang akan digunakan sebagai pedoman perilaku pemimpin.²⁵

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi

²⁵Arifin Tahir, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014), h. 67-69

kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dan melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.²⁶

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi intruksi.

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamanadan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

- b. Fungsi konsultasi.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali dalam menentukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang

²⁶Veitzal Rivai zainal, Muliaman Darmasyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 34

dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi delegasi.

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan ataupun tanpa persetujuan pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi pengendalian.

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa pemimpin yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.²⁷

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut:

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja.
- b. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dengan jelas.
- c. Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat.
- d. Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis.

²⁷Veitzal Rivai zainal, Muliawan Darmasyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 35

- e. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab asing-masing.
- f. Pemimpin harus selalu menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.
- g. Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Pada prinsipnya seorang pemimpin harus mempertanggung jawabkan semua tindakannya, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Isra' [17] ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عِنْدَهُ مُسْئِلًا ۚ ۳۶

Artinya: "Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban". (QS Al-Isra' [17] ayat 36).²⁸

4. Tipe atau Model kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.

²⁸Veitzal Rivai zainal, Muliaman Darmasyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 35-36

- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepemimpinan hasil yang dicapai.²⁹

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Tipe Kepemimpinan Otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dari segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga tidak dapat mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

- b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas.

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

- c. Tipe Kepemimpinan Demokratis.

²⁹Veitzal Rivai zainal, Muliaman Darmasyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 36

Tipe kepemimpinan ini menetapkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah.

Kepemimpinan tipe ini dalam pengambilan keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.³⁰

Ketiga kepemimpinan diatas dalam praktiknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dalam situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Uraian diatas dapat diuraikan dalam **Tabel 2.1.** berikut:

Tabel 2.1. Tipe Kepemimpinan

| Gaya Kepemimpinan | Pendekatan |
|--------------------------|-------------------------|
| Otoriter | Kekuasaan pada pemimpin |
| Kendali Bebas | Kekuasaan pada bawahan |
| Demokratis | Kekuasaan pada bawahan |

Sumber : Veitzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 37

³⁰Veitzal Rivai zainal, Muliaman Darmasyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 37

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan pada **Tabel 2.2.**berikut ini:

Tabel 2.2. Tiga Tipe Kepemimpinan

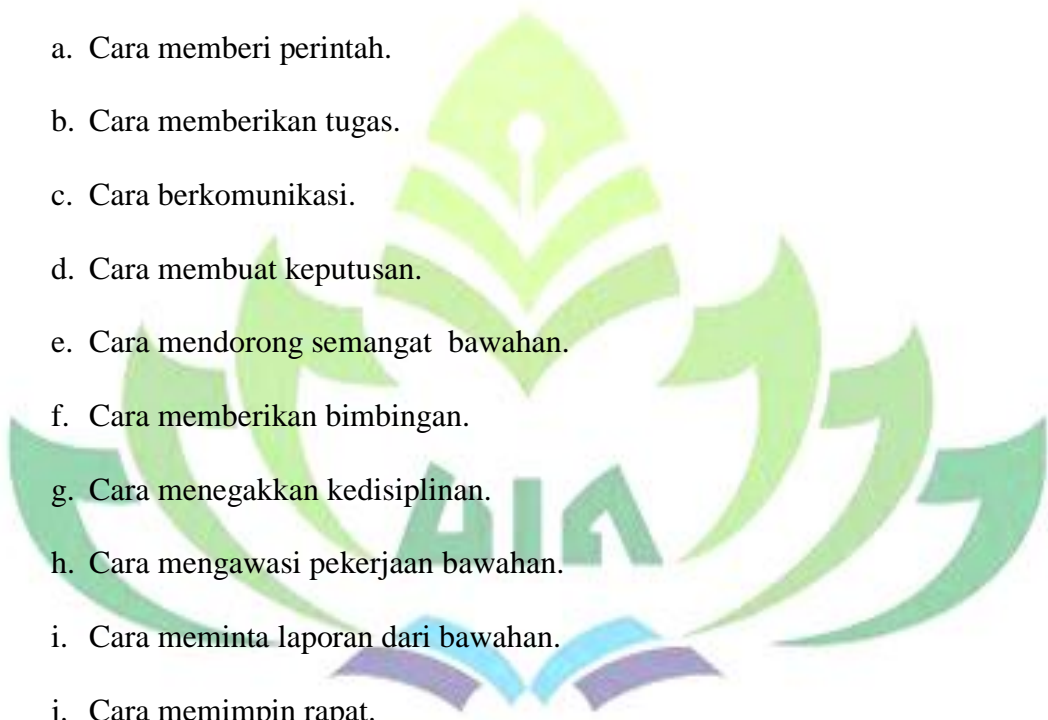
| Otoriter | Demokrasi | Kendali Bebas |
|---|---|--|
| Semua determinasi “ <i>policy</i> ” dilakukan oleh pemimpin. | Semua “ <i>policies</i> ” merupakan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin. | Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin. |
| Teknik-teknik dari langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, hingga langkah-langkah mendatang senantiasa tidak pasti. | Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dapat dipilih. | Macam-macam bahan dsediakan oleh pemimpin, yang dengan jelas mengatakan bahwa ia akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan. Ia tidak turut dalam bagian diskusi kelompok. |
| Pemimpin biasanya mendikte tugas khusus dan teman sekerja setia anggota. | Para anggota bebas bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dengan pembagian tugas terserah pada kelompok. | Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. |
| “Dominator” cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setia anggota, ia tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi. | Pemimpin bersifat objektif dalam puji-an dan kritiknya dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental, tanpa terlampau banyak melalukan pekerjaan tersebut. | komentar spontan yang tidak frekuensi atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian. |

Sumber: Veitzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 38

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi dan manajemen. Studi dari *Ohio State University* misalnya, mengemukakan dua orientasi

utama pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- 
- a. Cara memberi perintah.
 - b. Cara memberikan tugas.
 - c. Cara berkomunikasi.
 - d. Cara membuat keputusan.
 - e. Cara mendorong semangat bawahan.
 - f. Cara memberikan bimbingan.
 - g. Cara menegakkan kedisiplinan.
 - h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
 - i. Cara meminta laporan dari bawahan.
 - j. Cara memimpin rapat.
 - k. Cara menegur kesalahan bawahan dan lain-lain.³¹

Sedangkan gaya kepemimpinan yang ada, yaitu sebagai berikut:

- a. Gaya Persuasif

Gaya Persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

- b. Gaya Refresif

³¹ Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Grasindo, 2014), h. 100

Gaya Refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

c. Gaya Partisipasif

Gaya Partisipasif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi.

d. Gaya Inovatif

Gaya Inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan didalam segala bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e. Gaya Investigatif

Gaya Investigatif yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

f. Gaya Inspektif

Gaya Inspektif yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

g. Gaya Motivatif

Gaya Motivatif yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

h. Gaya Naratif

Gaya Naratif yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

i. Gaya Edukatif

Gaya Edukatif yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari.

j. Gaya Retrogresif

Gaya Retrogresif yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.³²

5. Kepemimpinan Transparansi

Kata transparansi menjadi salah satu istilah yang hangat dan paling banyak dibicarakan. Ini disebabkan karena istilah transparansi menjadi

³²Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap* Edisi Revisi (Jakarta: PT. Grasindo, 2014), h. 101-102

salah unsur yang sangat penting dalam suatu pemerintahan yang baik atau biasa disebut dengan *Good Governance*. Artinya bahwa suatu pemerintahan dapat dikatakan baik kalau seluruh sistem yang dijadikan sebagai tolak ukur kepemimpinannya memasukkan unsur transparansi dalam setiap kebijakannya. Bukan itu saja bahkan masalah transparansi, telah menjadi *issue* hangat dibicarakan bukan saja dari kalangan birokrat tetapi dari kalangan politisi, akademisi sampai pada rakyat biasa pun membicarakan tentang transparansi telah melanda negeri.

Kepemimpinan transparansi bisa dijamin keberhasilannya kalau terdapat perkembangan sistem manajemen, dan manajemen dikembangkan demi mencapai sasaran kepemimpinan. Oleh sebab itu, dalam pengembangan manajemen untuk mencapai sasaran kepemimpinan transparansi dapat sempurna hasil capainya, kalau program yang ada disusun secara transparansi pula dan didukung oleh seluruh *stakeholder*. Kepemimpinan yang didukung oleh manajemen yang baik itu, pada akhirnya bermuara pada akhir pencapaian semaksimal mungkin program organisasi. Ini berarti bahwa dalam wawasan yang sangat luas tujuan pendirian organisasi bisa dicapai kalau program itu dilaksanakan. Dan program bisa dicapai kalau pemimpin dan stafnya mengembangkan sistem manajemen yang mendukung kelancaran kerja dan efektivitas serta efisiensi pemanfaatan sumber daya yang transparan. Identik dengan itu, Isran Noor mengemukakan figur seorang pemimpin (nasional) harus terseleksi ketat tidak berasal dari figur-figur karbitan media yang

mengabaikan pertimbangan kompetensi, kapasitas, kredibilitas dan integritas sesuai dengan rekam jejak.³³

6. Kepemimpinan dalam Islam

Pemimpin adalah seseorang yang diberi kedudukan tertentu dan bertindak sesuai dengan kedudukannya tersebut. Dalam konteks khalifah Allah SWT berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Q.S al-Baqarah:30).³⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT menjadikan manusia sebagai khalifah atau pemimpin. Manusia diberikan amanah oleh Allah SWT untuk mengatur jagat raya ini, sedangkan makhluk Allah yang bernama malaikat merasa khawatir terhadap kepemimpinan manusia. Allah SWT berfirman “sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. Penulis menyimpulkan bahwa seorang pemimpin haruslah mempunyai ilmu khusus yang harus dimilikinya sehingga tidak akan mecelakakan dirinya dan orang lain.

³³ Arifin Tahir, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014), h. 69-70

³⁴ Departemen Agama RI, *Al-Baqarah Al-Quran dan Terjemahannya* (Solo: PT Qomari Prima Publisier, 2013), h. 6

Kepemimpinan dalam islam merupakan usaha menyeru manusia kepada *amar makruf nahi mungkar*, menyeru berbuat kebaikan dan melarang berbuat keburukan. Kepemimpinan islam adalah perwujudan dari keimanan dan amal shaleh. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang mementingkan dirinya, kelompok, keluarga, kedudukannya, dan hanya bertujuan untuk kebendaan, penumpukan harta, bukanlah kepemimpinan islam yang sebenarnya meskipun pemimpin tersebut beragama islam dan berlabelkan islam.³⁵

Karena itu, para pemimpin dan orang-orang yang dipimpin harus memahami hakikat kepemimpinan dalam pandangan Islam yang secara garis besar dalam lima lingkup, sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Ketika seseorang diangkat atau ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga atau institusi, maka ia sebenarnya mengemban tanggung jawab yang besar sebagai seorang pemimpin yang harus mampu mempertanggung jawabkannya. Bukan hanya dihadapan manusia tetapi juga dihadapan Allah SWT.

b. Pengorbanan

Pemimpin atau pejabat bukanlah untuk menikmati kemewahan atau kesenangan hidup dengan berbagai fasilitas duniawi yang menyenangkan, tapi justru ia harus mau berkorban dan menunjukkan pengorbanan, apalagi ketika masyarakat yang dipimpinnya berada dalam kondisi yang sangat sulit.

³⁵ Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Cetakan Pertama (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 37

c. Kerja keras

Seorang pemimpin mendapat tanggung jawab yang besar untuk menghadapi dan mengatasi berbagai persoalan yang menghantui masyarakat yang dipimpinnya. Selanjutnya mengarahkan kehidupan masyarakat untuk menjalani kehidupan yang baik dan benar serta mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Untuk itu para pemimpin dituntut bekerja keras dengan penuh kesungguhan dan optimisme.

d. Kewenangan Melayani

Pemimpin adalah pelayan bagi orang yang dipimpinnya, karena itu menjadi pemimpin atau pejabat berarti mendapatkan kewenangan yang besar untuk bisa melayani masyarakat dengan pelayanan yang lebih baik dari pemimpin sebelumnya, Rasulullah SAW bersabda: *“pemimpin suatu kaum adalah pelayan merek”* (HR. Abu Na'im). Oleh karena itu setiap pemimpin harus memiliki visi dan misi pelayanan terhadap orang-orang yang dipimpinnya guna meningkatkan kesejahteraan hidup.

e. Keteladanan dan Kepeloporan

Dalam segala bentuk kebaikan, seorang pemimpin harusnya menjadi teladan dan pelopor, bukan menjadi pengekor yang tidak memiliki sikap terhadap nilai-nilai kebenaran dan kebaikan. Ketika seorang pemimpin menyerukan kejujuran kepada rakyat yang dipimpinnya, maka ia telah menunjukkan kejujuran tersebut. Ketika ia menyerukan hidup sederhana dalam soal materi, maka ia tunjukkan kesederhanaan bukan malah kemewahan. Masyarakat

sangat menuntut adanya pemimpin yang bisa menjadi pelopor dan teladan dalam kebaikan dan kebenaran.³⁶

7. Prinsip-prinsip Manajemen Islam

Ada beberapa prinsip-prinsip manajemen islam, yaitu sebagai berikut:

a. Ikhlas

Ikhlas adalah perkara terpenting dalam amalan hati, yang hal tersebut sangat erat hubungannya dengan iman, maka dalam hal ini seseorang pemimpin harus menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan. Allah SWT berfirman:

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ
وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ٢٩

Artinya: “Katakanlah: “Tuhanku menyuruh menyuruhku berlaku adil. Hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) pada setiap shalat, dan sembahlah Dia dengan mengikhlaskan ibadah semata-mata hanya kepada-Nya. Kamu akan dikembalikan kepada-Nya sebagaimana kamu diciptakan semula”. (QS. Al-A'raf:29)³⁷

Ayat diatas mengajarkan kepada manusia bahwa seorang pemimpin dituntut untuk mempunyai sifat ikhlas, bentuk keikhlasan ini hanya semata-mata untuk mencari keridhaan Allah Swt dan mengharap pahala darinya, apabila seorang pemimpin hanya mengedepankan materialistis maka akan berimplikasi kepada tidak optimalnya pekerjaan yang dilakukannya.³⁸

b. Kejujuran

³⁶Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Cetakan Pertama (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 42-45

³⁷Departemen Agama RI, *Al-A'raf A-Quran dan Terjemahannya* (Solo, PT Qomari Prima Publisier, 2013), h. 206

³⁸Siti Fatimah, *Op.Cit*, h. 8

Kejujuran merupakan sifat yang sangat terpuji dan bagian dari harga diri yang harus dijaga karena bernilai tinggi. Kejujuran akan melahirkan kepercayaan, cinta dan kehormatan. Sesuai dengan Firman Allah Swt yang berbunyi:

وَالَّذِي جَاءَ بِالصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ٣٣

Artinya: “Dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan membenarkannya, mereka itulah orang-orang yang bertakwa”.

(QS. Az-Zummar:33)³⁹

Dalam konteks kepemimpinan, kejujuran menjadi prinsip yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin guna menjalankan roda organisasi, apabila sifat ini sudah tertanam pada seorang pemimpin, maka kebijakan-kebijakan yang ditetapkannya akan mengedepankan kepentingan orang banyak, dan tentu akan berimplikasi kepada berjalannya organisasi secara baik.⁴⁰

c. Amanah

Dalam islam jabatan merupakan amanah yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, karena amanah akan diminta pertanggungjawaban oleh manusia dan juga nantinya oleh Allah Swt di *yaumul akhir*. Firman Allah Swt sebagai berikut:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran

³⁹Departemen Agama RI, *Al-A'raf A-Quran dan Terjemahannya* (Solo, PT Qomari Prima Publisir, 2013), h. 663

⁴⁰Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Cetakan Pertama (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 9

yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa:58)

d. Adil

Dalam Al-quran, Allah menjelaskan beberapa sifat yang harus dimiliki oleh manusia agar menggapai derajat orang-orang taqwa. Salah satu sifat tersebut adalah sifat adil. Seorang pemimpin harus bersifat adil dan mampu menegakkan keadilan dalam organisasi yang dipimpinnya. Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَآلَا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ۙۙۙ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah:8)

C. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.⁴¹

Agar pengertian kesejahteraan karyawan (kompensasi) pelengkap (*indirect compensation*) lebih jelas, penulis mengemukakan definisi-definisi dibawah ini:

a. Andrew F. Sikula

⁴¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 185

Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung. *Benefits* meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan *service* adalah berupa fisiknya atau bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar dan sebagainya.

b. Dale Yoder

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit dan pensiun. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para karyawan seperti pemberian bantuan hukum atau nasehat dibidang kepegawaian, kesenian, olahraga dan lain sebagainya.⁴²

Timbul pertanyaan bagi kita apa saja persamaan dan perbedaan antara kompensasi langsung (gaji/upah) dengan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan) itu.

a. Persamaannya

- 1) Gaji atau upah dan kesejahteraan karyawan adalah sama-sama merupakan pendapatan bagi karyawan.
- 2) Pemberian gaji atau upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keterikatan karyawan.
- 3) Gaji atau upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan.

⁴²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 186

4) Pemberian gaji atau upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca fiskal perusahaan tersebut.

b. Perbedaannya

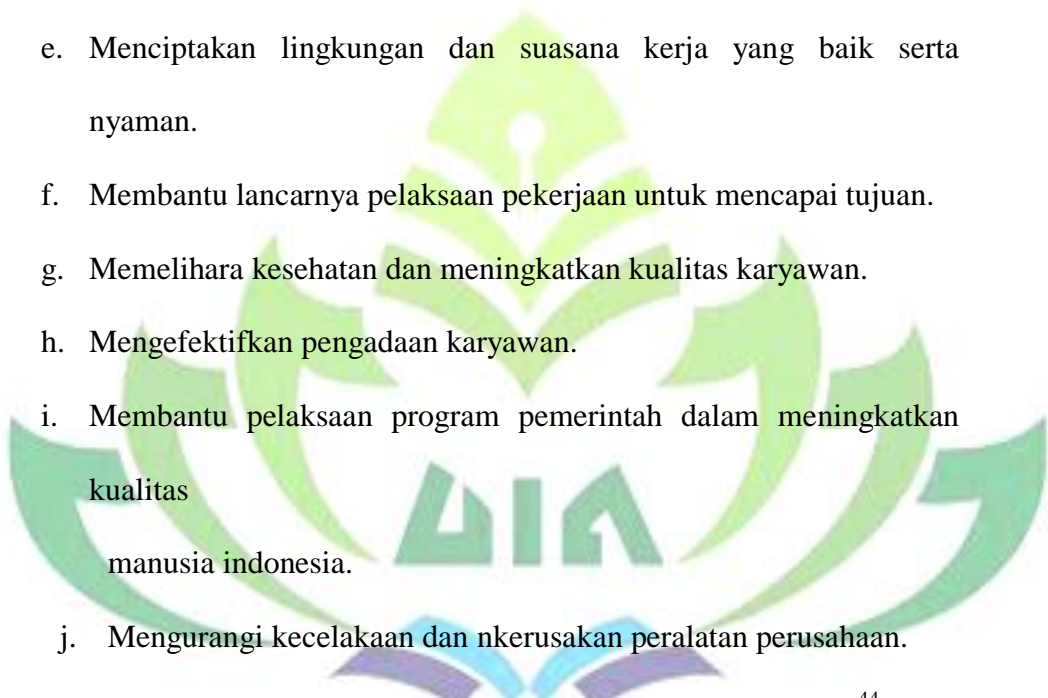
- 1) Gaji atau upah adalah hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan membayarnya.
- 2) Gaji atau upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan atas kebijaksanaan saja, jadi bukan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
- 3) Gaji atau upah harus dibayar dengan finansial (uang/barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan finansial dan nonfinansial (fasilitas).
- 4) Gaji atau upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu.

Hal-hal diatas mendorong manajer yang kreatif memberikan balas jasa dengan cara langsung dan tidak langsung untuk tindakan berjaga-jaga, jika sewaktu-waktu perusahaan mengalami kesulitan.⁴³

1. Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serata tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

⁴³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 186-187

- 
- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterkaitan karyawan pada perusahaan.
 - b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
 - c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
 - d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
 - e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
 - f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
 - g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
 - h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 - i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia indonesia.
 - j. Mengurangi kecelakaan dan nkerusakan peralatan perusahaan.
 - k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.⁴⁴

2. Jenis-jenis Kesejahteraan

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan non-finansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal

⁴⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 187

pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karna akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat, bahkan *turnover* meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan pada **Tabel 2.3.** sebagai berikut:

Tabel 2.3. Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

| No. | Ekonomis | Fasilitas | Pelayanan |
|-----|------------------------|---------------------|--------------------|
| 1. | Uang pensiun | Mushola/masjid | Puskesmas/dokter |
| 2. | Uang makan | Kafeteria | Jemputan karyawan |
| 3. | Uang transpor | Olahraga | Penitipan bayi |
| 4. | Uang Lebaran/Natal | Kesenian | Bantuan hukum |
| 5. | Bonus/gratifikasi | Pendidikan lanjut | Penasehat keuangan |
| 6. | Uang duka kematian | Cuti dan cuti hamil | Asuransi/astel |
| 7. | Pakaian dinas | Koperasi dan toko | Kredit rumah |
| 8. | Uang pengobatan (BPJS) | Izin | |

Sumber: Malayu S.P hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 188

Jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kesejahteraan harus hati-hati, bukan emosional.⁴⁵

D. Produktivitas Kerja

⁴⁵*Ibid*, h. 187-188

Salah satu masalah utama dalam ketenaga kerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu paska kritis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang berkualitas produktif dan profesional.

Sumber daya manusia, modal dan teknologi mememati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.⁴⁶

1. Arti dan Pentingnya produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Greenberg mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

⁴⁶ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga (Bandung: CV . Mandar Maju, 2012), h. 195

Konsep produktivitas mempunyai akar yang dalam atau jauh kebelakang, mulai dari timbulnya gagasan manajemen ilmiah dari Taylor. Di sektor publi, khususnya di Amerika Serikat, kesadaran akan perlunya perhatian terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi administrasi negara sudah ada sejak berdirinya Amerika Serikat, tetapi kemajuan terhalang oleh praktek yang mengarah pada pengendalian politik dan spoil sistem. Setelah perang dunia pertama, usaha kearah peningkatan produktivitas pegawai baru mendapat perhatian yang lebih serius. Berbeda dengan peningkatan birokrasi yang menekankan kepada ketaatan peraturan, ketentuan formal dan prosedur kerja, maka pendekatan manajemen profesional lebih menekankan pada efisiensi dalam mencapai sasaran organisasi, dengan kata lain berorientasi pada hasil kerja.⁴⁷

2. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas secara umum dapat dibedakan menjadidua macam, yaitu:

a. Produktivitas Total

Produktivitas Total adalah perbandingan anatara total keluaran (*output*) dengan total masukan (*input*) persatuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.

b. Produktivitas Parsial

⁴⁷Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga (Bandung: CV . Mandar Maju, 2012), h. 196

Produktivitas Parsial adalah perbandingan dari pengeluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu. Seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja dan lain-lain.⁴⁸

3. Manfaat Mengukur Produktivitas

Pada tingkat perusahaan atau organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.

- a. Pertama, dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
- b. Kedua, diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar atau dari data yang kurang memenuhisyarat, memberi dasar bagi penganalisa proses yang konstruktif atas produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan atau organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan.⁴⁹

4. Peningkatan Produktifitas Kerja

Peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber:

- a. Perlengkapan, Material dan Tenaga atau Energi

⁴⁸*Ibid*, h. 199

⁴⁹Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga (Bandung: CV . Mandar Maju, 2012), h. 208

Perbandingan dari hasil perjam kerja manusia melalui waktu dipengaruhi oleh volume, variasi dan hasil tahunan modal tetap. Kualitas unsur peralatan dan tingkat keseragamannya sering berat timbangannya dalam mengukur produktivitas organisasi. Umumnya metode perintah kerja untuk penggunaan yang lebih baik dari peralatan dapat disarankan:

- 1) Pemilihan daya guna peralatan yang sesuai.
- 2) Penjadwalan daya guna mesin.
- 3) Pengaturan pelayanan dan pengaturan mesin.
- 4) Melatih dan memberi pelajaran pada pegawai operasional.

Faktor pertumbuhan produktivitas yang sangat penting adalah material dan tenaga. Penggunaan bahan baku yang terbuang rata-rata mencapai sekitar 40% dari biaya produksi nasional secara keseluruhan. Meningkatnya produktivitas juga tergantung pada pemilihan bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas sendiri yang tepat akan mempengaruhi produktivitas.⁵⁰

b. Tenaga Kerja

Salah satu area potensi tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya pegawai bekerja, dan proporsi penempatan waktu produktif, tergantung cara pengaturan, latihan dan motivasinya.

- 1) Struktur Waktu Kerja

⁵⁰Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga (Bandung: CV . Mandar Maju, 2012), h. 211-212

Analisis dan studi yang hati-hati terhadap semua komponen dan penggunaan waktu yang tidak efektif menyebabkan manajemen dan pengawasan mampu mengurangi sebab utama dari kerugian waktu dan membantu merencanakan teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu atau kelompok pelaksana.

2) Peningkatan Efektivitas dari Waktu Kerja

Cara melaksanakan teknik peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penambahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja terletak pada kemampuan sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja.

3) Insentif (Perangsang)

Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil luas dari keuangan dan tunjangan lain dalam organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, aktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. Penghargaan serta penggunaan motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktivitas yang lebih tinggi.⁵¹

⁵¹Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga (Bandung: CV . Mandar Maju, 2012), h. 212-214

5. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Handoko, indikator yang digunakan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan adalah:

a. Tingkat Absensi Karyawan

Dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena absensi merupakan data menyangkut kedisiplinan kerja para karyawan dan menyangkut tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya masing-masing.

$$\frac{\text{Jumlah hari absen dalam 1 tahun}}{\text{Jumlah hari kerja sebenarnya dalam 1 tahun}} \times 100\%$$

b. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan salah satu indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena besar kecilnya perputaran karyawan yang terjadi dapat menunjukkan ada tidaknya kesenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Ada beberapa perusahaan yang menganggap bahwa sebenarnya hal ini merugikan perusahaan yang bersangkutan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar adalah mereka yang sudah terlatih.⁵²

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Jumlah rata-rata karyawan dalam 1 tahun}} \times 100\%$$

Selain dua indikator yang telah disebutkan diatas, indikator lain yang dapat digunakan untuk menilai produktivitas kerja karyawan, adalah:

⁵²T.Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Mansusia*, Edisi Ke-2, Cetakan Ke-14 (Yogyakarta: BPFE, 2012), h. 26

a. Usaha Untuk maju

Dalam hal ini karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kemajuannya dalam bekerja ataupun prestasi karyawan.

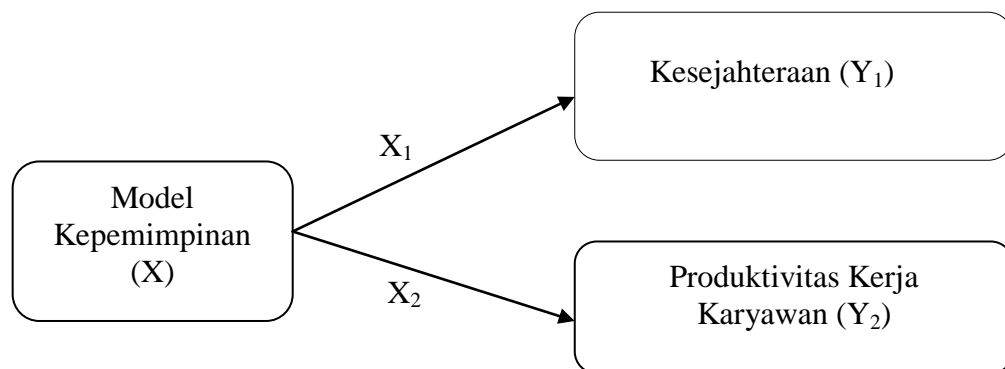
b. Kesempatan Kerja

Atasan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk memberikan kesempatan kerja kepada bawahan sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan mampu dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang lain dalam pengembangan karirnya.

c. Kedisiplinan

Dimana karyawan secara sadar dan rela mau menaati melaksanakan seluruh norma-norma moral dan etika, keberadaan ditempat tugas sesuai dengan jam kerja yang berlaku, kesediaan jam kerja lembur apabila diminta, kewajiban lapor pada atasan apabila seseorang terpaksa mangkir atau sakit, termasuk kedisiplinan dalam berpakaian.⁵³

E. Kerangka Berfikir



Keterangan:

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel independen/bebas dan dependen/terikat. Variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah Model Kepemimpinan(X), sedangkan variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan(Y_1) dan Produktivitas Kerja Karyawan(Y_2).

Berdasarkan keterangan diatas, kerangka berfikirnya yaitu:

X1: Model kepemimpinan berpengaruh terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam.

X2: Model kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

F. Penelitian Terdahulu

Vita Rani Anggraini (2008), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perkebunan Windodaren Pada PT.PP JemberIndonesia” yang hasilnya bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hal itu menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT.PP Jember Indonesia.⁵⁴

Sedangkan Khusna Purnama (2012), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada

⁵⁴Vita Rani Anggraini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perkebunan Windodaren pada PT.PP Jember Indonesia* (Jember, 2013)

CV Mitra Denso Bandar Lampung” bahwa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Tingkat absensi adalah perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.
- c. Tingkat perputaran karyawan adalah tingkat dimana banyak atau tidaknya perputaran atau keluar masuk tenaga kerja pada suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil Chi-Kuadrat hitung lebih besar dari nilai Chi-Kuadrat tabel dengan taraf keyakinan 95%.⁵⁵

G. Hipotesis

Sebelum mengemukakan tentang hipotesis yang dibuat dalam skripsi ini, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang pengertian hipotesis itu sendiri.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis

⁵⁵Husna Purnama, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Bandar Lampung*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2 No. 1 (Maret 2012), h. 36-44

juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁵⁶

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

H_a : Terdapat pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

H_a : Terdapat pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

⁵⁶sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 63

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁷

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Jika dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang sedang berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.⁵⁸

B. Sumber data

Untuk mengumpulkan data dari informasi yang diperoleh dalam penelitian ini penulis akan menggunakan data sebagai berikut:

1. Data Primer

⁵⁷Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 8

⁵⁸*Ibid*, h. 10

Data primer adalah sekumpulan data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang akan diteliti.⁵⁹ Data ini bisa berupa wawancara, angket, dan dokumentasi yang akan dilakukan dan diperoleh langsung dari karyawan atau pimpinan yang ada di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya data asli, mengutip untuk memperoleh data dari berbagai referensi.⁶⁰ Data ini diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada diantaranya dari Al-Quran, Al-Hadist, buku-buku dan jurnal.

C. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan.⁶¹

Dari segi segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi observasi partisipan dan observasi non-partisipan. Dalam observasi partisipan, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sedangkan observasi non-partisipan,

⁵⁹Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 57

⁶⁰*Ibid*, h. 57

⁶¹*Ibid*, h. 142.

peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Penulis bertindak sebagai pengamat yang netral dan objektif. Bentuk observasi yang penulis terapkan adalah observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak mengambil tindakan pro-aktif dalam pengamatan saat riset berlangsung.

Metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang gambaran umum di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung serta untuk mengamati secara langsung proses kegiatan perusahaan tersebut.

2. Metode Interview (Wawancara)

Menurut Kartini kartono, interview atau wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab lisan antara 2 orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu.⁶² Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah karyawan dan data-data lainnya yang relevan dengan penelitian penulis dengan cara bertatap muka langsung dengan pengelola dan karyawan BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

3. Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶³

⁶²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 187

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 142.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁶⁴ Untuk skala Likert dapat dilihat pada **Tabel 3.1** sebagai berikut:

Tabel 3.1.Skala Likert

| Alternatif | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | (SS) |
| Setuju | (S) |
| Ragu-Ragu | (RR) |
| Tidak Setuju | (TS) |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) |

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 94.

4. Dokumentasi

Mengumpulkan data melalui peninggalan penulis melalui beberapa arsip-arsip dan juga termasuk buku-buku tentang teori pendapat, dalil atau hukum-hukum dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah penyelidikan.⁶⁵

Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berupa catatan, arsip, dan sebagainya yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan tentang model kepemimpinan yang digunakan di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

⁶⁴Ibid, h. 93

⁶⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta Ilmu, 2013), h. 20

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁶

Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁶⁷ Variabel independen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Model Kepemimpinan (X).

b. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁶⁸ Variabel dependen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan (Y_1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y_2).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti dari setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.⁶⁹

⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 38

⁶⁷*Ibid*, h. 39

⁶⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 39

⁶⁹V. Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru press, 2015), h. 75

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

a. Model Kepemimpinan (X_1), menurut Siti Fatimah, model kepemimpinan dalam islam merupakan usaha menyeru manusia kepada *amar makruf nahi mungkar*, menyeru manusia berbuat kebaikan dan melarang manusia berbuat keburukan.⁷⁰ Berikut ini adalah macam-macam indikator tentang model kepemimpinan:

- 1) Ikhlas, adalah perkara terpenting dalam amalan hati, yang hal tersebut sangat erat hubungannya dengan iman, maka dalam hal ini seorang pemimpin harus menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan.
- 2) Kejujuran, adalah sifat yang sangat terpuji dan bagian dari harga diri yang harus dijaga karena nilai tinggi.
- 3) Amanah, adalah sesuatu yang harus dijaga sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena amanah akan diminta pertanggungjawaban oleh manusia dan juga nantinya oleh Allah.
- 4) Adil, adalah dimana semua orang mendapat hak menurut kewajibannya.⁷¹

b. Kesejahteraan (Y_1), menurut Malayu S.P Hasibuan, kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang

⁷⁰Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Cetakan Pertama (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 38

⁷¹Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Cetakan Pertama (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 10

diberikan berdasarkan kebijaksanaan.⁷² Berikut ini adalah macam-macam indikator tentang kesejahteraan:

- 1) Bonus, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.
- 2) Uang makan, adalah uang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tarif dan dihitung secara harian untuk keperluan makan karyawan.
- 3) Uang lebaran, adalah uang yang diberikan kepada karyawan untuk keperluan hari raya.
- 4) Uang duka kematian, adalah uang yang diberikan kepada karyawan untuk membantu karena ada kerabat yang meninggal dunia.⁷³

c. Produktivitas Kerja Karyawan (Y_2), menurut Husna Purnama, produktivitas adalah nilai output dalam hubungannya dengan satuan input tertentu. Produktivitas merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.⁷⁴ Berikut ini adalah macam-macam indikator tentang produktivitas kerja karyawan:

- 1) Prestasi kerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

⁷²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h.185.

⁷³*Ibid*, h. 188

⁷⁴Husna Purnama, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Bandar Lampung*". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2 No. 1 (Maret 2012), h. 36

- 2) Tingkat absensi adalah perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.
- 3) Tingkat perputaran karyawan adalah tingkat dimana banyak atau tidaknya perputaran atau keluar masuk tenaga kerja pada suatu perusahaan.

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert. Skala liker adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Berikut adalah tabel variabel dan indikator penelitian:

Tabel 3.2
Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Pernyataan | Skala Pengukuran Variabel |
|------------------------|---|-----------|--|---------------------------|
| Model Kepemimpinan (X) | Model kepemimpinan dalam islam merupakan usaha menyeru manusia kepada <i>amar makruf nahi mungkar</i> , | 1. Ikhlas | 1) Pimpinan saya memimpin dengan sabar dan tidak mudah marah dalam menjalankan tugasnya. | Likert |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------------|--|--------|
| | menyeru manusia berbuat kebaikan dan melarang manusia berbuat keburukan. (Siti Fatimah, 2015) | | | |
| | | 2. Kejujuran | 1) Pimpinan saya berlaku jujur dalam menjalankan tugasnya. | |
| | | 3. Amanah | 1) Pimpinan saya berlaku amanah dalam menjalankan tugasnya. | |
| | | 4. Adil | 1) Pimpinan saya tidak membedakan karyawannya didalam memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> . | |
| Kesejahteraan (Y ₁) | Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. (Malayu S.P hasibuan, 2016) | 1. Uang makan | 1) Saya mendapatkan tunjangan uang makan sesuai dengan ketentuan perusahaan. | Likert |
| | | 2. Uang transport | 1) Saya mendapatkan uang insentif berupa uang transportasi sesuai dengan ketentuan perusahaan. | |
| | | 3. Uang lebaran | 1) Saya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan perusahaan. | |
| | | 4. Bonus | 1) Perusahaan memberikan uang insentif berupa bonus sesuai dengan kinerja | |

| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| | | | saya. |
| | | 5. Uang duka kematian | 1) Saya mendapatkan kebijakan berupauang duka sesuai dengan hak dan ketentuan perusahaan. |
| | | 6. Uang pengobatan (BPJS) | 1) Saya mendapatkan kebijakan berupa uang pengobatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan perusahaan. |
| | | 7. Mushola/ Masjid | 1) Perusahaan menyediakan fasilitas seperti masjid/mushola sehingga saya dapat tetap menjalankan ibadah. |
| | | 8. Pendidikan lanjut | 1) Saya mendapatkan kebijakan untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. |
| | | 9. Cuti hamil | 1) Saya mendapatkan kebijakan berupa cuti hamil sesuai dengan ketentuan perusahaan. |
| | | 10. Izin | 1) Saya mendapatkan kebijakan berupa izin apabila tidak dapat pergi bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. |
| | | 11. Jemputan karyawan | 1) Saya mendapatkan pelayanan berupa jemputan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan. |
| | | 12. Asuransi | 1) Saya mendapatkan Asuransi sesuai dengan ketentuan perusahaan. |

| | | | | |
|---|--|---------------------------|---|---------------|
| <p>Produktivitas Kerja Karyawan (Y₂)</p> | <p>Produktivitas adalah nilai output dalam hubungannya dengan satuan input tertentu. Produktivitas merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. (Husna Purnama, 2012)</p> | <p>1. Prestasi kerja</p> | <p>1) Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. 2) Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. 3) Saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja diperusahaan. 4) Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya. 5) Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan terkait. 6) Saya biasa bekerja secara profesional meskipun tanpa pengawasan. 7) Komitem saya terhadap perusahaan akantetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan.</p> | <p>Likert</p> |
| | | <p>2. Tingkat absensi</p> | <p>1) Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat</p> | |

| | | | | |
|--|--|--------------------------------|--|--|
| | | | <p>pada waktunya.</p> <p>2) Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/ kehadiran cukup baik.</p> | |
| | | 3. Tingkat perputaran karyawan | 1) Saya mendapatkan kesejahteraan dan kenyamanan saat bekerja sehingga semakin kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini. | |

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi bukan berarti penduduk seperti yang dimaksud dalam studi tentang kependudukan. Dalam metodologi penelitian populasi adalah merupakan objek penelitian. Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuh-tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian.⁷⁵

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.⁷⁶ Populasi

⁷⁵Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 129

⁷⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 80

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi.⁷⁷ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dari seluruh karyawan BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung yaitu:

Karyawan BPRS Bandar Lampung = 20 orang

Karyawan BPRS MAU Bandar Lampung = 14 orang

Ada beberapa teknik yang dilakukan dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%.⁷⁸

Kemudian menurut S.Arikunto, apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Menurut data yang ada, jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 20 dan 14 karyawan, sehingga penulis mengambil sampel yaitu:

⁷⁷*Ibid*, h. 81

⁷⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 81

Karyawan BPRS Bandar Lampung = 20 orang

Karyawan BPRS MAU Bandar Lampung = 14 orang

F. Analisis Data

1. Analisis Statistik

Statistik adalah suatu ilmu terapan yang digunakan sebagai sarana pengambilan keputusan jika tidak terdapat cukup bukti atau informasi untuk pengambilan keputusan secara langsung.⁷⁹

a. Uji Frekuensi

Membahas beberapa penjabaran ukuran statistik deskriptif seperti mean, median, kuartil, presentil, standar deviasi, dll dengan menggunakan menggunakan menu frekuensi.⁸⁰

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Dalam penelitian ini, dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *product momen pearson* dan taraf signifikan 0.05 atau 5%. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya, hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan signifikan 0.05 atau

⁷⁹V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h 6

⁸⁰ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 31

5%. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka valid.⁸¹

Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Uji Validitas BPRS Bandar Lampung

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Sig. | Kesimpulan |
|-----------------|---------------------|--------------------|--|----------------|------------|
| p1 | 0.774 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p2 | 0.783 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p3 | 0.674 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p4 | 0.719 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p5 | 0.664 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p6 | 0.551 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p7 | 0.815 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p8 | 0.633 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p9 | 0.966 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p10 | 0.835 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p11 | 0.626 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p12 | 0.699 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p13 | 0.616 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p14 | 0.783 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p15 | 0.626 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p16 | 0.748 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| p17 | 0.465 | 0.378 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | $0.000 < 0.05$ | Valid |

⁸¹*Ibid*, h. 192

| | | | | | |
|-----|-------|-------|---------------------|-----------------|-------|
| p18 | 0.578 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p19 | 0.624 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p20 | 0.935 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p21 | 0.733 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p22 | 0.748 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p23 | 0.463 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p24 | 0.491 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p25 | 0.719 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p26 | 0.733 | 0.378 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 3.4
Uji Validitas BPRS MAU Bandar Lampung

| Item Pernyataan | rhitung | Rtabel | Kondisi | Sig. | Kesimpulan |
|-----------------|---------|--------|---------------------|-----------------|------------|
| p1 | 0.557 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p2 | 0.546 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p3 | 0.625 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p4 | 0.612 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p5 | 0.615 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p6 | 0.612 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p7 | 0.610 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p8 | 0.612 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p9 | 0.610 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p10 | 0.661 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p11 | 0.546 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |

| | | | | | |
|-----|-------|-------|---------------------|-----------------|-------|
| p12 | 0.649 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p13 | 0.693 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p14 | 0.480 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p15 | 0.653 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p16 | 0.631 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p17 | 0.649 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p18 | 0.631 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p19 | 0.693 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p20 | 0.532 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p21 | 0.546 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p22 | 0.596 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p23 | 0.671 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p24 | 0.546 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p25 | 0.532 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| p26 | 0.671 | 0.458 | rhitung > rtabel | 0.000 < 0.05 | Valid |

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Pada **Tabel 3.3** Uji Validitas BPRS Bandar Lampung menggunakan sampel 20 responden sedangkan **Tabel 3.4** BPRS MAU Bandar Lampung menggunakan sampel 14 responden dan taraf signifikan sebesar 0.05 sehingga didapatkan r_{tabel} dan r_{hitung} yang didapat rata-rata diatas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikan < 0.05 .

Sedangkan uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai $\text{Alpha} > 0.6$ maka reliabel atau konsisten.⁸²

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji Reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS 16, kemudian hasil *alpha* hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r. jika tingkat *alpha* hitung > 0.6 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Adapun hasil dari output SPSS 16 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas BPRS Bandar Lampung

| Cronbach's alpha | N of item |
|-------------------------|------------------|
| 0.963 | 26 |

Sumber: *Output SPSS 16*

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas BPRS MAU Bandar Lampung

| Cronbach's alpha | N of item |
|-------------------------|------------------|
| 0.943 | 26 |

Sumber: *Output SPSS 16*

⁸²V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 192

Pada kolom Cronbach's Alpha **Tabel 3.5** terdapat angka 0.963 sedangkan **3.6** terdapat angka 0.943 yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

c. Analisis Korelasi

Korelasi merupakan salah satu statistik inferensi yang akan menguji apakah dua variabel atau lebih yang ada mempunyai hubungan atau tidak. Uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel dapat dilihat dengan tingkat signifikan.⁸³ jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut. Keeratan hubungan ini dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

Tingkat signifikan ini digunakan untuk menyatakan apakah dua variabel mempunyai hubungan dengan syarat sebagai berikut:

Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat hubungan

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan

Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan suatu hubungan antar variabel. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1. Sifat nilai koefisien korelasi antara plus (+) atau minus (-). Makna sifat korelasi:

- 1) Korelasi positif (+) berarti bahwa jika variabel x_1 mengalami kenaikan maka variabel x_2 juga akan mengalami kenaikan, begitu sebaliknya.
- 2) Korelasi negatif (-) berarti bahwa jika variabel x_1 mengalami penurunan maka variabel x_2 akan mengalami kenaikan, begitu

⁸³ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 127

sebaliknya.

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan pada **Tabel 3.7.** sebagai berikut:

Tabel 3.7. Kategori Interpretasi Hubungan Antar Variabel

| Besarnya Nilai Hubungan | Interpretasi Hubungan |
|-------------------------|-----------------------|
| 0.80-1.00 | Tinggi |
| 0.60-0.80 | Cukup |
| 0.40-0.60 | Agak Rendah |
| 0.20-0.40 | Rendah |
| 0.00-0.20 | Sangat Rendah |

Jenis analisis korelasi terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Korelasi Bivariate
2. Korelasi Parsial
3. Korelasi Distances

1. Korelasi Bivariate

Pada korelasi bivariate terdapat tiga penggolongan berdasarkan jenis data dalam uji korelasi yaitu:

a) Korelasi Pearson

Korelasi jenis ini sering disebut dengan korelasi produk momen, disebut korelasi pearson karena didasarkan pada nama penemunya yaitu Karl Pearson. Korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel dan ditujukan untuk pasangan pengamatan data rasio dan menunjukkan hubungan linier. Beberapa asumsi yang digunakan apabila akan melakukan

analisis korelasi produk momen atau korelasi pearson, antara lain:

- 1) Distribusi nilai dari variabel berdistribusi normal atau mendekati berdistribusi normal.
- 2) Dua varaiabel yang akan dicari korelasinya adalah variabel kontinum yang bersifat rasional atau minimal bersifat interval.
- 3) Hubungan dari dua variabel adalah linier.⁸⁴

b) Korelasi Tau-Kendal

Korelasi Jenjang Kendall (Tau Kendall) digunakan untuk mencari korelasi dimana kedua data yang dikorelasikan mempunyai gejala ordinal. Disamping itu, korelasi ini dapat digunakan juga untuk menghitung Korelasi Parsial.⁸⁵

c) Korelasi Spearman

Korelasi ini merupakan korelasi tata jenjang yang paling terkenal. Sama dengan Korelasi Tau-Kendall, korelasi spearman digunakan untuk tipe data yang mempunyai skala ordinal sehingga objek yang diteliti dimungkinkan diberi ranking atau jenjang.⁸⁶

2. Korelasi Parsial

Korelasi Parsial antara dua variabel adalah suatu korelasi yang menihilkan akibat dari variabel ketiga atau sejumlah variabel-variabel yang lain terhadap dua variabel yang sedang

⁸⁴Wahana Komputer, *Mudah Belajar Statistik dengan SPSS 18* (Semarang: ANDI, 2013), h. 116-117

⁸⁵ *Ibid*, h. 118

⁸⁶ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 120

dikorelasikan.⁸⁷

3. Korelasi Distances

Korelasi Distances adalah korelasi untuk menghitung sembarang keragaman pengukuran statistik berupa kesamaan atau ketidaksamaan.⁸⁸

d. Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan bebas dari asumsi klasik baik

itu multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.⁸⁹

Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak kerja yang sama dengan uji regresi.

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa, dan konsisten. Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan asumsi model klasik yakni dengan pengujian normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini

⁸⁷ *Ibid*, h. 122

⁸⁸ *ibid*, h. 125

⁸⁹ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 181

bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.⁹⁰ Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel independen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.⁹¹

3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan lain yang disusun menurut runtut waktu. Model regresi yang baik

⁹⁰ *Ibid*, h. 52

⁹¹ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 185

mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.⁹²

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson (d_l dan d_u). Kriterianya jika nilai $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak terjadi autokorelasi.⁹³

Keterangan:

d = Nilai Durbin Watson hitung

d_u = Nilai batas atas/ *upper* Durbin Watson tabel

Nilai Durbin Watson dapat dilihat pada tabel Durbin Watson (k, n)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

k = Jumlah variabel *independent*⁹⁴

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas

⁹² Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 158

⁹³ Wiratna Sujarweni, *Op.Cit*, h. 186

⁹⁴ *Ibid*, h. 186

dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.⁹⁵

e. Analisis Regresi

Analisis regresi adalah analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau *dependent*, sedangkan variabel yang memengaruhi disebut variabel bebas atau variabel *independent*.⁹⁶ Uji regresi yang dipakai di penelitian ini adalah regresi linier sederhana.

Regresi linier sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent*. Variabel yang akan dikorelasikan terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut⁹⁷:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel response atau variabel akibat (dependen)

X = variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independen)

a = Konstanta

b = koefisien Regresi

f. Uji Hipotesis

⁹⁵ *Ibid*, h. 186-187

⁹⁶ V. Wiratna Sujarweji, *Op.Cit*, h. 144

⁹⁷ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 144

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) ini merupakan suatu uji statistik yang paling sering digunakan. Indikator ini akan memberikan bobot yang sangat tinggi untuk kesalahan absolut besar. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent*.⁹⁸ Uji R^2 dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisarannya antara $0 < R^2 < 1$. Kriterianya yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin kecil.
2. Jika nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.⁹⁹

2) Uji t

Uji t untuk mengetahui variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.¹⁰⁰ Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ jadi H_0 diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.¹⁰¹ Nilai t tabel dapat dicari pada signifikansi $0.05/2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n - k - 1$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

k = Jumlah variabel *independent*

⁹⁸Duwi Priyatno, *Op.Cit*, h. 56

⁹⁹Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 34

¹⁰⁰*Ibid*, h. 50

¹⁰¹*Ibid*, h. 51

BAB IV ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum BPRS

1. Sejarah Berdirinya BPRS

a. Sejarah berdirinya BPRS Bandar Lampung

BPRS Bandar Lampung didirikan melalui proses akuisisi oleh pemerintahan kota Bandar Lampung terhadap BPRS Sakai Sambayan yaitu Bank Syariah pertama di Propinsi Lampung yang beroperasi sejak tahun 1996 yang didirikan atas prakarsa Bapak Poedjono Prayonto Gubernur Lampung saat itu, sejak berdiri pada tahun 1996 perkembangan usahanya mengalami pasang surut pada tahun 2006 bank tersebut mulai mengalami masalah hingga penurunan kinerja yang dikarenakan banyaknya pembiayaan yang bermasalah dan manajemen pengelolaan bank yang kurang profesional, pada tahun 2006 Pemerintahan Kota Bandar Lampung mempunyai rencana untuk mendirikan BPR Syariah dengan membentuk TIM Pendirian Bank Syariah yang bekerja sama dengan Konsultasi dari Fakultas Ekonomi Unila, setelah melalui beberapa proses maka selanjutnya rencana pendirian bank syariah direalisasikan dengan cara akuisisi, sejak proses akuisisi tersebut dilaksanakan, maka secara operasional BPRS Bandar Lampung diresmikan pada tanggal 22 Desember 2008 oleh Bank Indonesia.

b. Sejarah berdirinya BPRS MAU Bandar Lampung

BPR Konvensional mulai berdiri atau beroperasi tanggal 5 April 2010 lalu beroperasi Sistem atau berprinsip Syariah tanggal 02 September 2013, Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 15/81/KEP.GBI/DpG/2013 tanggal 23 Juli 2013 tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) PT. BPRS Mitra Agro Usaha, BPRS Mitra Agro Usaha atau yang sering dengan BANK MAU Syariah adalah satu-satunya di Lampung Bank “MUALLAF” dari Bank BPR Konvensional menjadi Bank BPR Syariah.

2. Visi Misi BPRS

a. Visi misi BPRS Bandar Lampung

Visi:

Menjadi BPR Syariah terbaik untuk pengembangan ekonomi masyarakat dan mendukung pembangunan di Provinsi Lampung.

Misi:

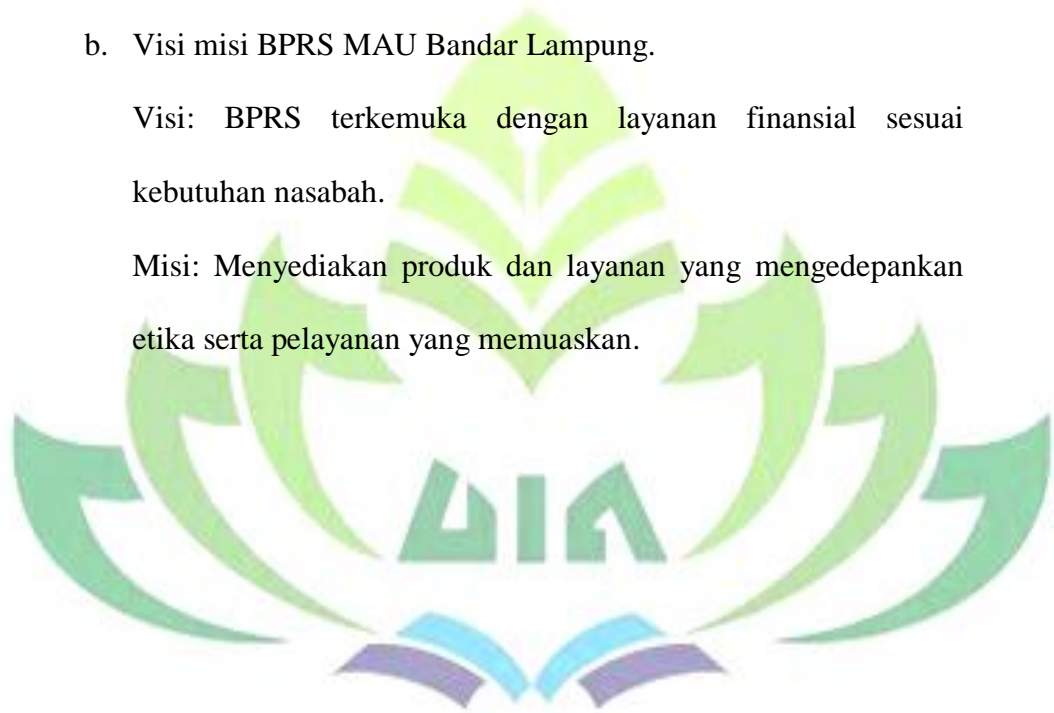
- 1) Senantiasa melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM untuk mencapai pelayanan yang lebih baik dan handal.
- 2) Mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat dan turut mendukung pembangunan di Provinsi Lampung melalui pelayanan sektor Perbankan Syariah.

- 3) Menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan masyarakat berbasis Keuangan Syariah
- 4) Membina kader-kader wirausahawan yang berorientasi syariah hingga menjadi bankable dan mandiri.
- 5) Sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) bagi pemerintah kota Bandar Lampung.

b. Visi misi BPRS MAU Bandar Lampung.

Visi: BPRS terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah.

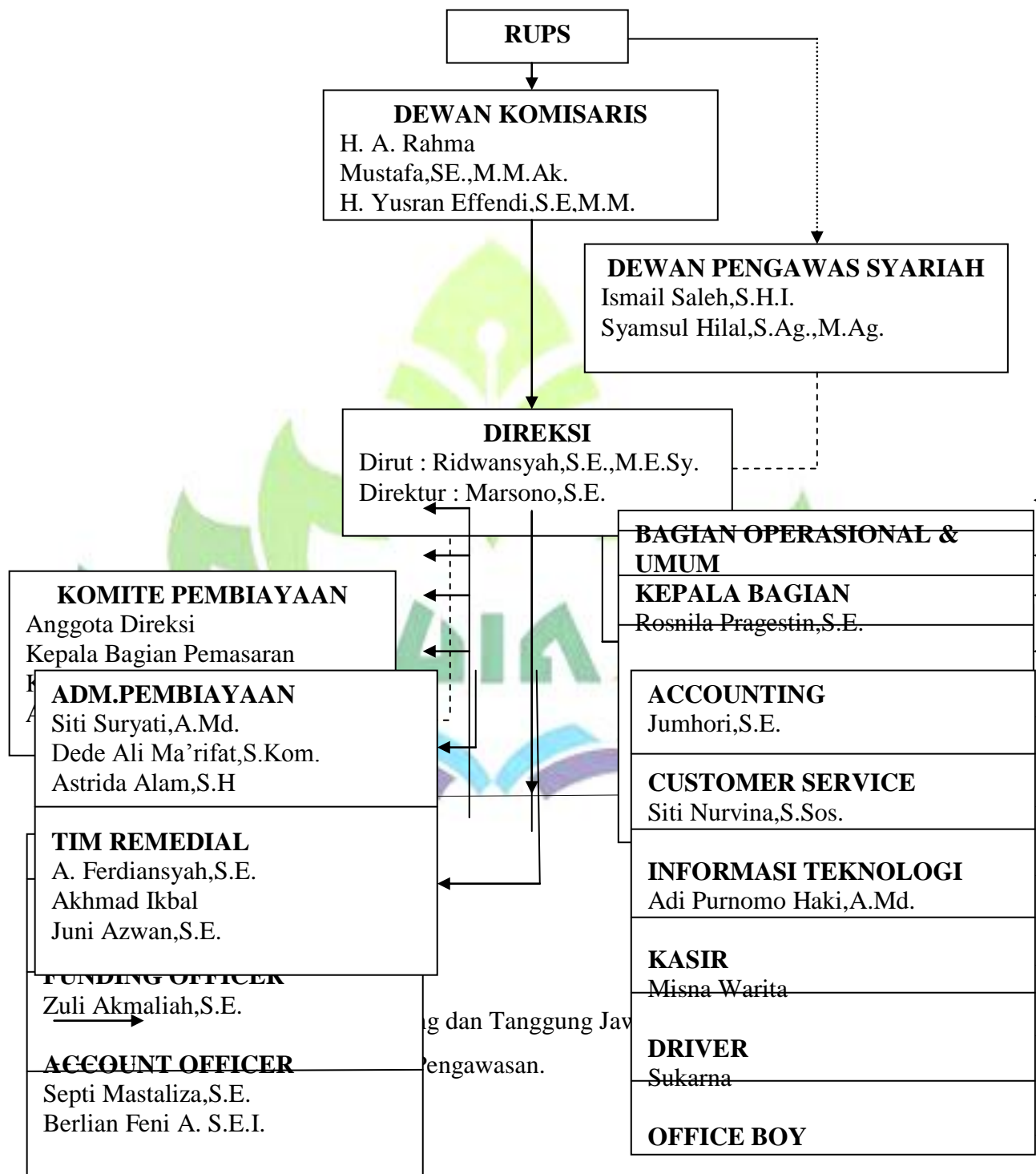
Misi: Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika serta pelayanan yang memuaskan.



3. Struktur Organisasi

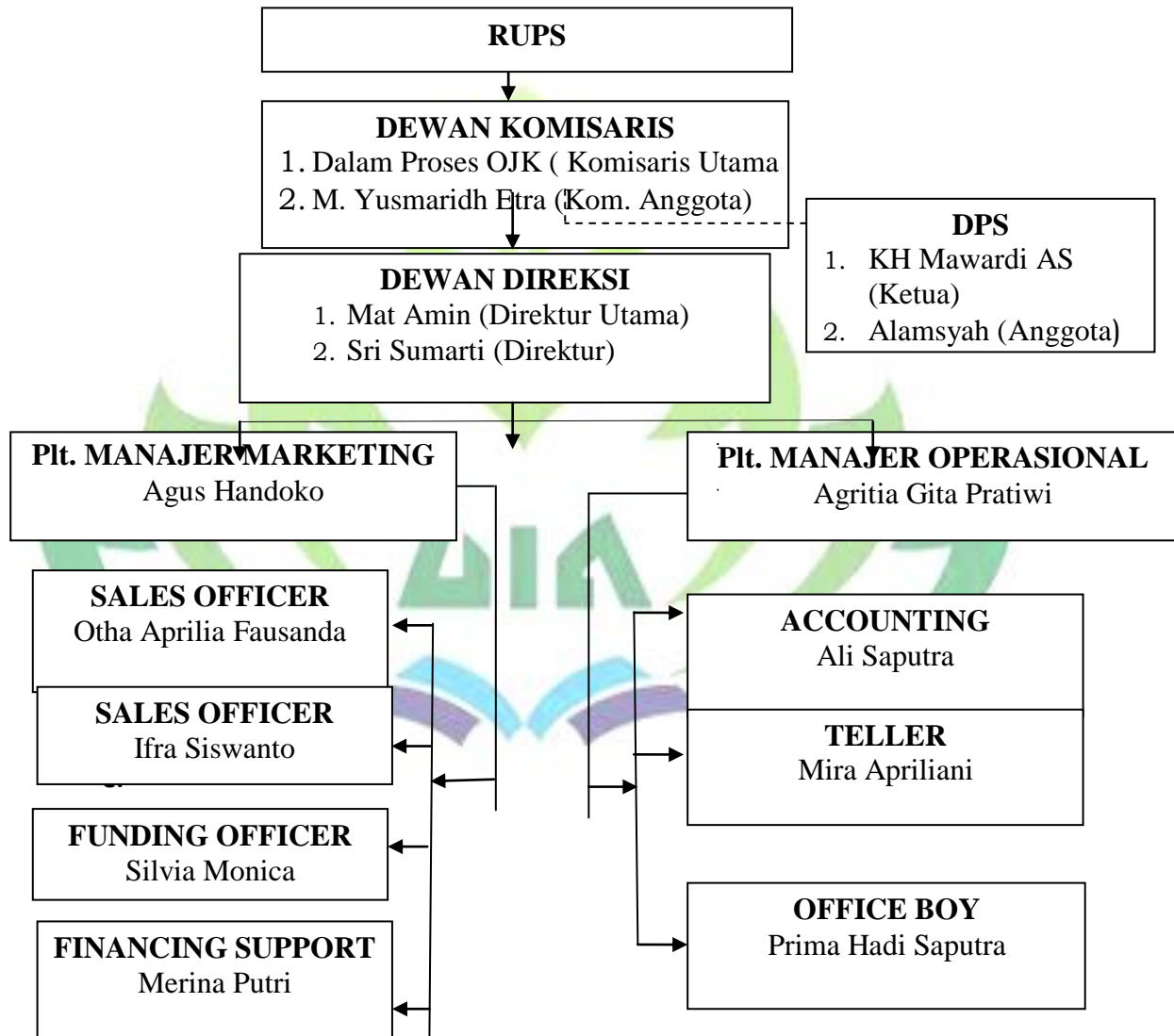
a. Struktur organisasi BPRS Bandar Lampung

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
BPRS Bandar Lampung



b. Struktur organisasi BPRS MAU Bandar Lampung

Gambar 4.2
Struktur Organisasi
BPRS MAU Bandar Lampung



Keterangan :

—————> : Garis Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab

- - - - - : Garis Koordinasi, Bimbingan, Pengawasan

B. Tabulasi Data Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan, masa kerja karyawan BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung.

1. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------|------------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 13 | 65 |
| 2 | Perempuan | 7 | 35 |
| | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.2
Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------|------------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 7 | 50 |
| 2 | Perempuan | 7 | 50 |
| | Jumlah | 14 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas, peneliti menyebarkan kuesioner ke karyawan BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung, bahwa pada **Tabel 4.1** karakteristik berdasarkan jenis kelamin di BPRS Bandar

Lampung didomisili oleh responden Laki-laki yaitu 13 karyawan (65%) dan Perempuan yaitu 7 (35%).

Sedangkan pada **Tabel 4.2** karakteristik berdasarkan jenis kelamin di BPRS MAU Bandar Lampung mempunyai persentase yang sama yaitu Laki-laki yaitu 7 karyawan (50%) dan Perempuan yaitu 7 karyawan(50%).

2. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------|----------|------------------|----------------|
| 1 | < 20 th | 0 | 0 |
| 2 | 21-30 th | 6 | 30 |
| 3 | 31-40 th | 8 | 40 |
| 4 | 41-50 th | 6 | 30 |
| 5 | >50 th | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.4
Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|----------|------------------|----------------|
| 1 | < 20 th | 2 | 14.3 |
| 2 | 21-30 th | 9 | 64.3 |
| 3 | 31-40 th | 2 | 17.3 |

| | | | |
|--------|----------|----|-----|
| 4 | 41-50 th | 1 | 7.1 |
| 5 | >50 th | 0 | 0 |
| Jumlah | | 14 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berusia < 20 sampai > 50 tahun. Dengan demikian, pada **Tabel 4.3** di BPRS Bandar Lampung didomisili oleh responden yang berusia 31-40 tahun yaitu 8 karyawan (40%).

Sedangkan pada **Tabel 4.4** di BPRS MAU bandar Lampung didomisili oleh responden yang berusia 21-30 tahun yaitu 9 karyawan (64.3 %).

3. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | SMA / STM | 5 | 25 |
| 2 | DI | 0 | 0 |
| 3 | DII | 0 | 0 |
| 4 | DIII | 2 | 10 |
| 5 | S1 | 13 | 65 |
| 6 | S2 | 0 | 0 |
| 7 | S3 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.6
Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | SMA / STM | 4 | 28.6 |
| 2 | DI | 0 | 0 |
| 3 | DII | 0 | 0 |
| 4 | DIII | 8 | 57.1 |
| 5 | S1 | 2 | 14.3 |
| 6 | S2 | 0 | 0 |
| 7 | S3 | 0 | 0 |
| | Jumlah | 14 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini pendidikan terakhirnya yaitu SMA sampai S3 . Dengan demikian, pada **Tabel 4.5** di BPRS Bandar Lampung didominasi oleh responden yang pendidikan terakhirnya adalah S1 yaitu 13 karyawan atau 65%.

Sedangkan pada **Tabel 4.6** di BPRS MAU bandar Lampung didominasi oleh responden yang pendidikan terakhirnya adalah DIII yaitu 8 karyawan atau 53.3 %.

4. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4.7
Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung
Berdasarkan Pekerjaan

| No | Pekerjaan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Office Boy | 1 | 5 |
| 2 | Driver | 1 | 5 |
| 3 | Teller | 1 | 5 |
| 4 | Admin Umum | 3 | 15 |
| 5 | Informasi Teknologi | 1 | 5 |
| 6 | Customer Service | 1 | 5 |
| 7 | Accounting | 1 | 5 |
| 8 | Tim Remedial | 3 | 15 |
| 9 | Admin Pembiayaan | 2 | 10 |
| 10 | Account Officer | 2 | 10 |
| 11 | Funding Officer | 1 | 5 |
| 12 | Personalia | 1 | 5 |
| 13 | Kepala bagian | 2 | 10 |
| | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.8
Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung
Berdasarkan Pekerjaan

| No | Pekerjaan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|--------------------|------------------|----------------|
| 1 | Operasional | 1 | 7.1 |
| 2 | Custetomer Service | 1 | 7.1 |

| | | | |
|--------|----------------------|----|------|
| 3 | Informasi Teknologi | 1 | 7.1 |
| 4 | Sales Officer | 5 | 35.7 |
| 5 | Financing Support | 1 | 7.1 |
| 6 | Relationship Officer | 1 | 7.1 |
| 7 | Funding Officer | 1 | 7.1 |
| 8 | Teller | 1 | 7.1 |
| 9 | Manajer Operasional | 1 | 7.1 |
| 10 | Manajer Marketing | 1 | 7.1 |
| Jumlah | | 14 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini pekerjaannya sebagai Operasional sampai Manajer Marketing. Dengan demikian, pada **Tabel 4.7** di BPRS Bandar Lampung didomisili oleh responden yang pekerjaannya sebagai Admin Umum dan Tim Remedial yaitu 3 karyawan (15%).

Sedangkan pada **Tabel 4.8** di BPRS MAU bandar Lampung didomisili oleh responden yang pekerjaannya sebagai Sales Officer yaitu 5 karyawan (35.7%).

5. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.9
Karakteristik Responden BPRS Bandar Lampung
Berdasarkan Masa Kerja

| No | Pekerjaan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|-----------------|------------------|----------------|
| 1 | Dibawah 1 tahun | 0 | 0 |
| 2 | 1-5 tahun | 5 | 25 |

| | | | |
|--------|-----------------|----|-----|
| 3 | 5-10 tahun | 14 | 70 |
| 4 | Diatas 10 tahun | 1 | 5 |
| Jumlah | | 20 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari keusioner

Tabel 4.10
Karakteristik Responden BPRS MAU Bandar Lampung
Berdasarkan Masa Kerja

| No | Pekerjaan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------|-----------------|------------------|----------------|
| 1 | Dibawah 1 tahun | 9 | 64.3 |
| 2 | 1-5 tahun | 3 | 21.4 |
| 3 | 5-10 tahun | 2 | 14.3 |
| 4 | Diatas 10 tahun | 0 | 0 |
| Jumlah | | 14 | 100 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini masa kerjanya dibawah 1 tahun sampai diatas 10 tahun. Dengan demikian, pada **Tabel 4.9** di BPRS Bandar Lampung didominasi oleh responden yang masa kerjanya 5-10 tahun yaitu 14 karyawan (70%).

Sedangkan pada **Tabel 4.10** di BPRS MAU bandar Lampung didominasi oleh responden yang masa kerjanya dibawah 1 tahun yaitu 9 karyawan (54.3%).

C. Gambaran Jawaban Responden

Hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Model kepemimpinan

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden BPRS Bandar Lampung
Tentang Model Kepemimpinan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|------------|-----------|----|----------|----|-----------|---|-----------|---|------------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | P1 | 13 | 65 | 7 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | P2 | 12 | 60 | 8 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | P3 | 11 | 55 | 9 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | P4 | 15 | 75 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden BPRS MAU Bandar Lampung
Tentang Model Kepemimpinan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|------------|-----------|------|----------|------|-----------|---|-----------|---|------------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | P1 | 8 | 57.1 | 6 | 42.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | P2 | 4 | 28.6 | 10 | 71.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | P3 | 11 | 78.6 | 3 | 21.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | P4 | 9 | 64.3 | 5 | 35.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), RR (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan **Tabel 4.11** di BPRS Bandar Lampung menunjukkan bahwa responden dominan menjawab Sangat Setuju pada indikator Ikhlas sebesar 65 persen dengan pernyataan pimpinan saya memimpin dengan sabar dan tidak mudah marah dalam menjalankan tugasnya. Pada indikator Kejujuran responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60 persen dengan pernyataan pimpinan saya berlaku jujur dalam menjalankan tugasnya. Pada indikator Amanah responden menjawab Sangat Setuju sebesar 55 persen dengan pernyataan pimpinan saya berlaku amanah dalam menjalankan tugasnya. Dan pada indikator Adil responden menjawab Sangat Setuju sebesar 75 persen dengan pernyataan pimpinan saya tidak membedakan karyawannya didalam memberikan reward dan punishment.

Sedangkan **Tabel 4.12** di BPRS MAU Bandar Lampung menunjukkan bahwa responden dominan menjawab Sangat Setuju pada indikator Ikhlas sebesar 57.1 persen dengan pernyataan pimpinan saya memimpin dengan sabar dan tidak mudah marah dalam menjalankan tugasnya. Pada indikator Kejujuran responden menjawab Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan pimpinan saya berlaku jujur dalam menjalankan tugasnya. Pada indikator Amanah responden menjawab Sangat Setuju sebesar 78.6 persen dengan pernyataan pimpinan saya berlaku amanah dalam menjalankan tugasnya. Dan pada indikator Adil responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan pimpinan saya tidak membedakan karyawannya didalam memberikan reward dan punishment.

Secara garis besar model kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan tersebut sudah cukup baik, seperti pemimpin yang ikhlas, jujur, amanah dan adil kepada karyawannya. Namun jika dibandingkan, karyawan yang menjawab sangat setuju lebih besar di BPRS Bandar Lampung dari pada di BPRS MAU Bandar Lampung. Seperti pada indikator kejujuran, responden BPRS Bandar Lampung dominan menjawab Sangat Setuju sedangkan responden BPRS MAU Bandar Lampung dominan menjawab Setuju.

2. Kesejahteraan

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden BPRS Bandar Lampung
Tentang Kesejahteraan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|------------|-----------|----|----------|----|-----------|---|-----------|---|------------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | P5 | 10 | 50 | 10 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | P6 | 13 | 65 | 7 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | P7 | 10 | 50 | 10 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | P8 | 15 | 75 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | P9 | 12 | 60 | 8 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | P10 | 12 | 60 | 8 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | P11 | 14 | 70 | 6 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | P12 | 11 | 55 | 9 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | P13 | 13 | 65 | 7 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | P14 | 12 | 60 | 8 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | P15 | 14 | 70 | 6 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | P16 | 14 | 70 | 6 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.14
Deskripsi Jawaban Responden BPRS MAU Bandar Lampung
Tentang Kesejahteraan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|------------|-----------|------|----------|------|-----------|-----|-----------|---|------------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | P5 | 7 | 50 | 7 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | P6 | 9 | 64.3 | 5 | 35.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | P7 | 4 | 28.6 | 10 | 71.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | P8 | 9 | 64.3 | 5 | 35.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | P9 | 4 | 28.6 | 10 | 71.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | P10 | 5 | 35.7 | 9 | 64.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | P11 | 4 | 28.6 | 10 | 71.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | P12 | 10 | 71.4 | 4 | 28.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | P13 | 5 | 35.7 | 9 | 64.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | P14 | 10 | 71.4 | 4 | 28.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | P15 | 7 | 50 | 7 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | P16 | 9 | 64.3 | 4 | 28.6 | 1 | 7.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), RR (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan **Tabel 4.13** di BPRS Bandar Lampung menunjukkan bahwa responden dominan menjawab Sangat Setuju dan Setuju pada indikator Uang Makan sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan tunjangan uang makan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Uang Transport responden menjawab Sangat

Setuju sebesar 65 persen dengan pernyataan saya mendapatkan uang insentif berupa uang transportasi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada Indikator Uang Lebaran responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Bonus responden menjawab Sangat Setuju sebesar 75 persen dengan pernyataan perusahaan memberikan uang insentif berupa bonus sesuai dengan kinerja saya. Pada indikator Uang Duka Kematian responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa uang duka sesuai dengan hak dan ketentuan perusahaan. Pada indikator Uang Pengobatan (BPJS) responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa uang pengobatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Mushola/Masjid responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70 persen dengan pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas seperti masjid/mushola sehingga saya dapat tetap menjalankan ibadah. Pada indikator Pendidikan Lanjut responden menjawab Sangat Setuju sebesar 55 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Cuti Hamil responden menjawab Sangat Setuju sebesar 65 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa cuti hamil sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Izin responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa izin apabila tidak dapat

pergi bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada Indikator Jemputan Karyawan responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70 persen dengan pernyataan saya mendapatkan pelayanan berupa jemputan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dan pada Indikator Asuransi responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70 persen dengan pernyataan saya mendapatkan asuransi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Sedangkan **Tabel 4.14** di BPRS MAU Bandar Lampung menunjukkan bahwa responden dominan menjawab Sangat Setuju dan Setuju pada indikator Uang Makan sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan tunjangan uang makan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Uang Transport responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mendapatkan uang insentif berupa uang transportasi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada Indikator Uang Lebaran responden menjawab Sangat Setuju sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Bonus responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan perusahaan memberikan uang insentif berupa bonus sesuai dengan kinerja saya. Pada indikator Uang Duka Kematian responden menjawab Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa uang duka sesuai dengan hak dan ketentuan perusahaan. Pada indikator Uang Pengobatan (BPJS) responden menjawab Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa uang

pengobatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Mushola/Masjid responden menjawab Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas seperti masjid/mushola sehingga saya dapat tetap menjalankan ibadah. Pada indikator Pendidikan Lanjut responden menjawab Sangat Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Cuti Hamil responden menjawab Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa cuti hamil sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Izin responden menjawab Sangat Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa izin apabila tidak dapat pergi bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada Indikator Jemputan Karyawan responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan pelayanan berupa jemputan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dan pada Indikator Asuransi responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mendapatkan asuransi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Secara garis besar, kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah cukup baik. Namun jika dibandingkan, karyawan yang menjawab sangat setuju lebih besar di BPRS Bandar Lampung dari pada di BPRS MAU Bandar Lampung. Seperti pada indikator uang lebaran, uang duka kematian dan mushola/masjid responden BPRS Bandar Lampung dominan menjawab

Sangat Setuju sedangkan responden BPRS MAU Bandar Lampung dominan menjawab Setuju.

3. Produktivitas kerja karyawan

Tabel 4.15
Deskripsi Jawaban Responden BPRS Bandar Lampung
Tentang Produktivitas Kerja karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|------------|-----------|----|----------|----|-----------|---|-----------|---|------------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | P17 | 14 | 70 | 6 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | P18 | 16 | 80 | 4 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | P19 | 16 | 80 | 4 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | P20 | 13 | 65 | 7 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | P21 | 15 | 75 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | P22 | 14 | 70 | 6 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | P23 | 17 | 85 | 3 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | P24 | 14 | 70 | 6 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | P25 | 15 | 75 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | P26 | 15 | 75 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.16
Deskripsi Jawaban Responden BPRS MAU Bandar Lampung
Tentang Produktivitas Kerja karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|------------|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |

| | | (5) | | (4) | | (3) | | (2) | | (1) | |
|----|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|-----|---|-----|---|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | P17 | 10 | 71.4 | 4 | 28.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | P18 | 9 | 64.3 | 4 | 28.6 | 1 | 7.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | P19 | 9 | 64.3 | 5 | 35.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | P20 | 11 | 78.6 | 3 | 21.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | P21 | 4 | 28.6 | 10 | 71.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | P22 | 8 | 57.1 | 6 | 42.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | P23 | 10 | 71.4 | 4 | 28.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | P24 | 4 | 28.6 | 10 | 71.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | P25 | 9 | 64.3 | 5 | 35.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | P26 | 10 | 71.4 | 4 | 28.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), RR (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan **Tabel 4.15** di BPRS Bandar Lampung menunjukkan bahwa responden dominan menjawab Sangat Setuju pada indikator Prestasi Kerja sebesar 70 persen dengan pernyataan saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 80 persen dengan pernyataan saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 80 persen dengan pernyataan saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja diperusahaan. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat

Setuju sebesar 65 persen dengan pernyataan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 75 persen dengan pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70 persen dengan pernyataan saya biasa bekerja secara profesional meskipun tanpa pengawasan. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 75 persen dengan pernyataan komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan. Pada indikator Tingkat Absensi responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70 persen dengan pernyataan saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. Pada indikator Tingkat Absensi responden menjawab Sangat Setuju sebesar 75 persen dengan pernyataan disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik. Dan pada indikator Tingkat Perputaran Karyawan responden menjawab Sangat Setuju sebesar 75 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kesejahteraan dan kenyamanan saat bekerja sehingga semakin kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini.

Sedangkan **Tabel 4.16** di BPRS MAU Bandar Lampung menunjukkan bahwa responden dominan menjawab Sangat Setuju pada indikator Prestasi Kerja sebesar 71.4 persen dengan pernyataan saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pada

indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja diperusahaan. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 78.6persen dengan pernyataan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan. Pada indikator Prestasi Kerja reponden menjawab Sangat Setuju sebesar 57.1persen dengan pernyataan saya biasa bekerja secara profesional meskipun tanpa pengawasan. Pada indikator Prestasi Kerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 71.4 dengan pernyataan komitem saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan. Pada indikator Tingkat Absensi reponden menjawab Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. Pada indikator Tingkat Absensi responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik. Dan pada indikator Tingkat Perputaran Karyawan responden menjawab Sangat Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kesejahteraan dan kenyamanan

saat bekerja sehingga semakin kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini.

Secara garis besar, produktivitas kerja karyawan diperusahaan ini sudah cukup baik. Namun jika dibandingkan, karyawan yang menjawab sangat setuju lebih besar di BPRS Bandar Lampung dari pada di BPRS MAU Bandar Lampung. Seperti pada indikator prestasi kerja dan tingkat absensi, responden BPRS Bandar Lampung dominan menjawab Sangat Setuju sedangkan responden BPRS MAU Bandar Lampung dominan menjawab Setuju.

D. Analisis Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel dapat dilihat dengan tingkat signifikan. Hubungan antara model kepemimpinan terhadap kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Korelasi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan pada BPRS Bandar Lampung

| | | Correlations | |
|--------------------|---------------------|-----------------------|---------------|
| | | Model Kepemimpinan | Kesejahteraan |
| Model Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .953** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 20 | 20 |
| Kesejahteraan | Pearson Correlation | .953** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 20 | 20 |

Correlations

| | | Model Kepemimpinan | Kesejahteraan |
|--------------------|---------------------|-----------------------|---------------|
| Model Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .953** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 20 | 20 |
| Kesejahteraan | Pearson Correlation | .953** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 20 | 20 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 16

Keterangan korelasi pada **Tabel 4.17** adalah : Tinggi

Tabel 4.18
Hasil Korelasi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan pada BPRS MAU Bandar Lampung

Correlations

| | | Model Kepemimpinan | Kesejahteraan |
|--------------------|---------------------|-----------------------|---------------|
| Model Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .693** |
| | Sig. (2-tailed) | | .006 |
| | N | 14 | 14 |
| Kesejahteraan | Pearson Correlation | .693** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | |
| | N | 14 | 14 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 16

Keterangan korelasi pada **Tabel 4.18** adalah : Cukup

Tabel 4.19
Hasil Korelasi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung

Correlations

| | | Model Kepemimpinan | Produktivitas Kerja Karyawan |
|--------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Model Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .879** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |

| | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|----|
| | N | 20 | 20 |
| Produktivitas Kerja Karyawan | Pearson Correlation | .879** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 20 | 20 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 16

Keterangan korelasi pada **Tabel 4.19** adalah :Tinggi

Tabel 4.20
Hasil Korelasi Antara Model Kepemimpinan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS MAU Bandar Lampung

Correlations

| | | Model Kepemimpinan | Produktivitas Kerja Karyawan |
|------------------------------|---------------------|--------------------|------------------------------|
| Model Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .897** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 14 | 14 |
| Produktivitas Kerja Karyawan | Pearson Correlation | .897** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 14 | 14 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 16

Keterangan korelasi pada **Tabel 4.120** adalah : Tinggi

Dari hasil korelasi diatas dengan nilai kesejahteraan tertinggi terjadi pada BPRS Bandar Lampung yaitu sebesar 0.953 dan hasil korelasi dengan nilai kesejahteraan terendah terjadi pada BPRS MAU Bandar Lampung yaitu sebesar 0.693.

Sedangkan hasil korelasi dengan nilai produktivitas tertinggi terjadi pada BPRS MAU Bandar Lampung yaitu sebesar 0.897 dan hasil korelasi dengan nilai produktivitas terendah terjadi pada BPRS Bandar Lampung yaitu sebesar 0.879.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

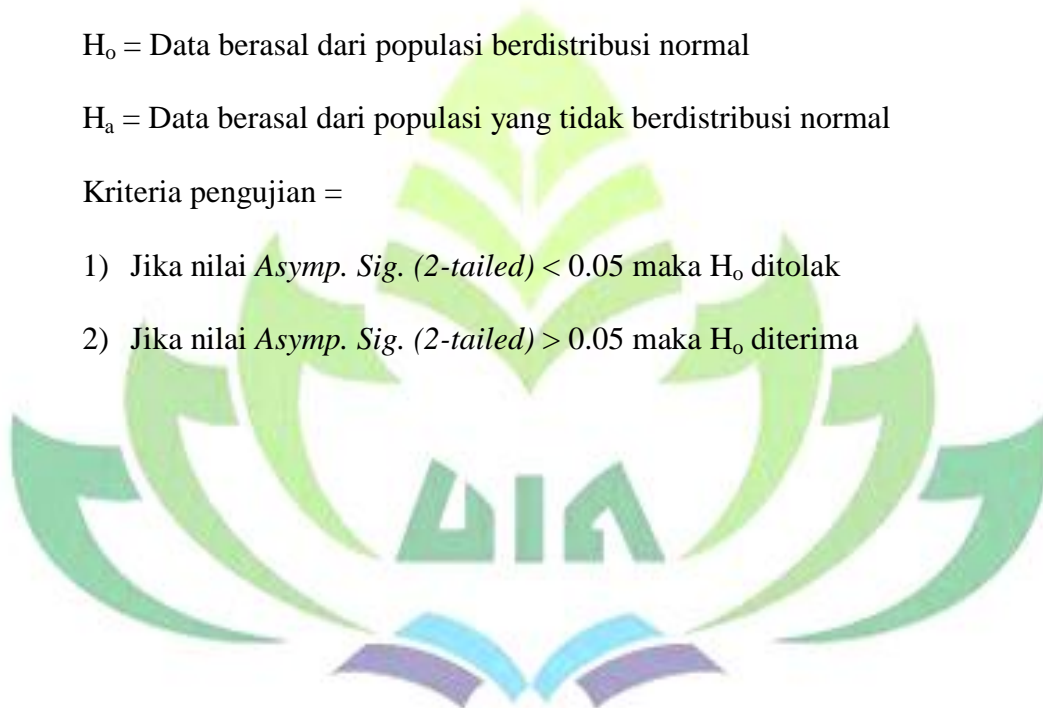
Pengujian data sampel dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS 16 dan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

H_0 = Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a = Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian =

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05 maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 maka H_0 diterima



Tabel 4.21
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test BPRS Bandar Lampung

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|----------------|-----------------------|---------------------------------|
| | | Model Kepemimpinan | Produktivitas Kerja Karyawan |
| N | | 20 | 20 |
| Normal | Mean | 4.6375 | 4.7450 |
| Parameters ^a | Std. Deviation | .38453 | .31535 |
| Most Extreme | Absolute | .277 | .291 |
| Differences | Positive | .193 | .209 |
| | Negative | -.277 | -.291 |

| | | | |
|------------------------|-------|------|-------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.239 | .873 | 1.300 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .093 | .431 | .068 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16

Tabel 4.22
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test BPRS MAU Bandar Lampung

| | | Model Kepemimpinan | Kesejahteraan | Produktivitas Kerja Karyawan |
|-----------------------------------|----------------|-----------------------|---------------|---------------------------------|
| N | | 14 | 14 | 14 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 4.5714 | 4.6071 | 4.5929 |
| | Std. Deviation | .31666 | .40089 | .32691 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .161 | .265 | .237 |
| | Positive | .161 | .171 | .106 |
| | Negative | -.142 | -.265 | -.237 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .601 | .992 | .886 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .863 | .279 | .412 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan **Tabel 4.21** diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.093 > 0.05$, $0.431 > 0.05$ dan $0.68 > 0.05$ pada BPRS Bandar Lampung, sedangkan pada **Tabel 4.22** diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.863 > 0.05$, $0.279 > 0.05$ dan $0.412 > 0.05$ pada BPRS MAU Bandar Lampung, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen suatu model. Model regresi yang baik mensyaratkan

tidak ada masalah multikolinieritas. Mendeteksi multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF, kriterianya:

Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.23
Hasil Uji Multikolinieritas pada BPRS Bandar Lampung

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constanst) Model Kepemimpinan | 1.000 | 1.000 |

- a. Dependen Variable Kesejahteraan, Produktivitas Kerja karyawan

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinieritas pada BPRS MAU Bandar Lampung

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constanst) Model Kepemimpinan | 1.000 | 1.000 |

- a. Dependen Variable Kesejahteraan, Produktivitas Kerja karyawan

Hasil uji multikolinieritas pada variabel kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan pada **Tabel 4.23** dan **Tabel 4.24** bahwa angka VIF sebesar 1.000.hal ini berarti model penelitian ini tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan lain yang disusun menurut runtut waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah autokorelasi. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kriteria jika:

nilai $du < d < 4-du$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.25
Hasil Uji Autokorelasi Kesejahteraan pada BPRS Bandar Lampung

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .953 ^a | .908 | .903 | .11493 | 2.420 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kesejahteraan

Tabel 4.26
Hasil Uji Autokorelasi Kesejahteraan pada BPRS MAU Bandar Lampung

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .693 ^a | .480 | .436 | .30102 | 2.428 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kesejahteraan

Tabel 4.27
Hasil Uji Autokorelasi Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .879 ^a | .773 | .761 | .15421 | 2.004 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4.28
Hasil Uji Autokorelasi Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS MAU Bandar Lampung

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .897 ^a | .805 | .788 | .15040 | 2.023 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

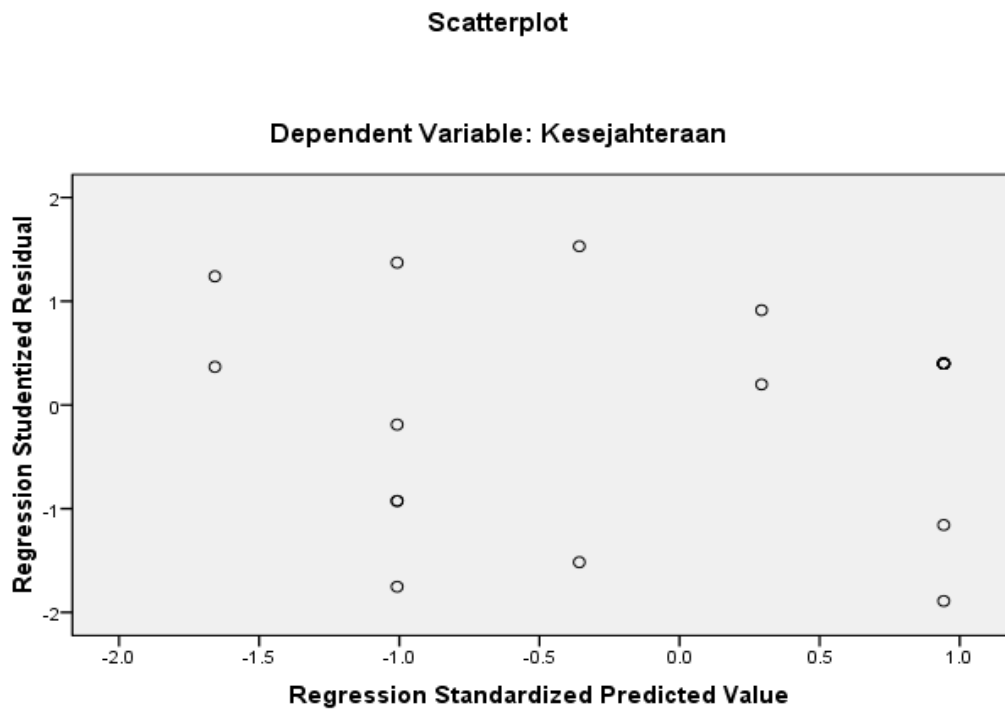
Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa angka D-W pada **Tabel 4.25** sebesar $1.411 < 2.420 < 2.589$, **Tabel 4.26** sebesar $1.350 < 2.428 < 2.650$, **Tabel 4.27** sebesar $1.411 < 2.004 < 2.589$ dan **Tabel 4.28** sebesar $1.350 < 2.023 < 2.650$. hal ini berarti model penelitian ini tidak mempunyai masalah autokorelasi.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah heterokedastisitas. Mendeteksi heterokedastisitas dengan melihat pola gambar Scatterplot dengan kriteria jika:

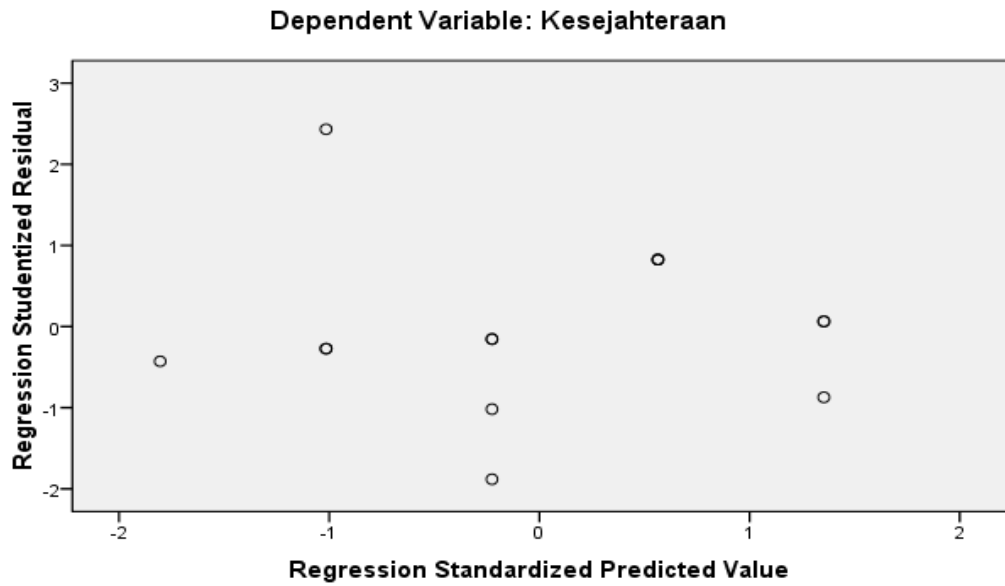
- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar 4.3
Hasil Uji heterokedastisitasKesejahteraan pada BPRS
Bandar Lampung

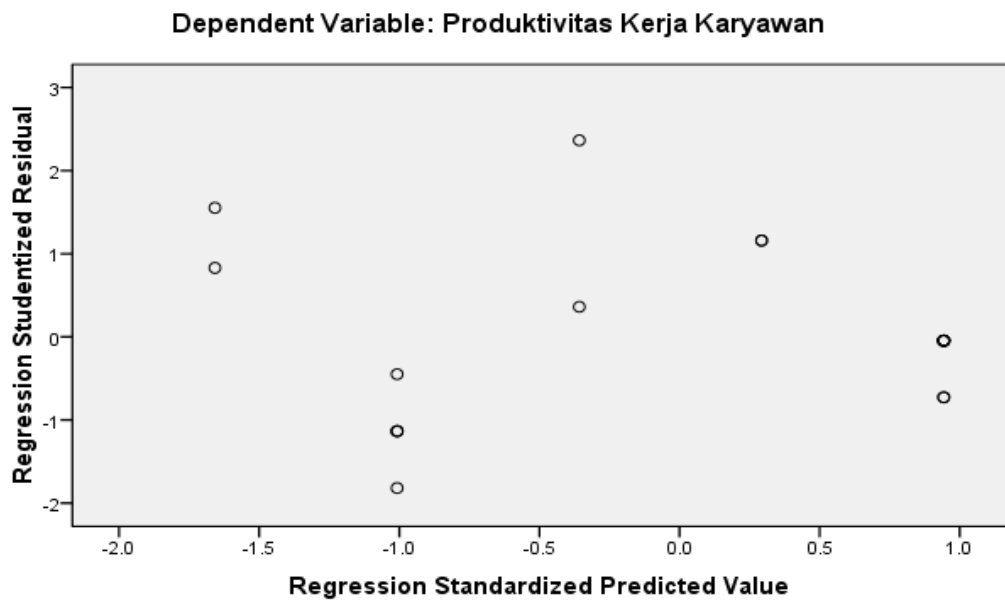


Gambar 4.4
Hasil Uji heterokedastisitasKesejahteraan pada BPRS MAU
Bandar Lampung

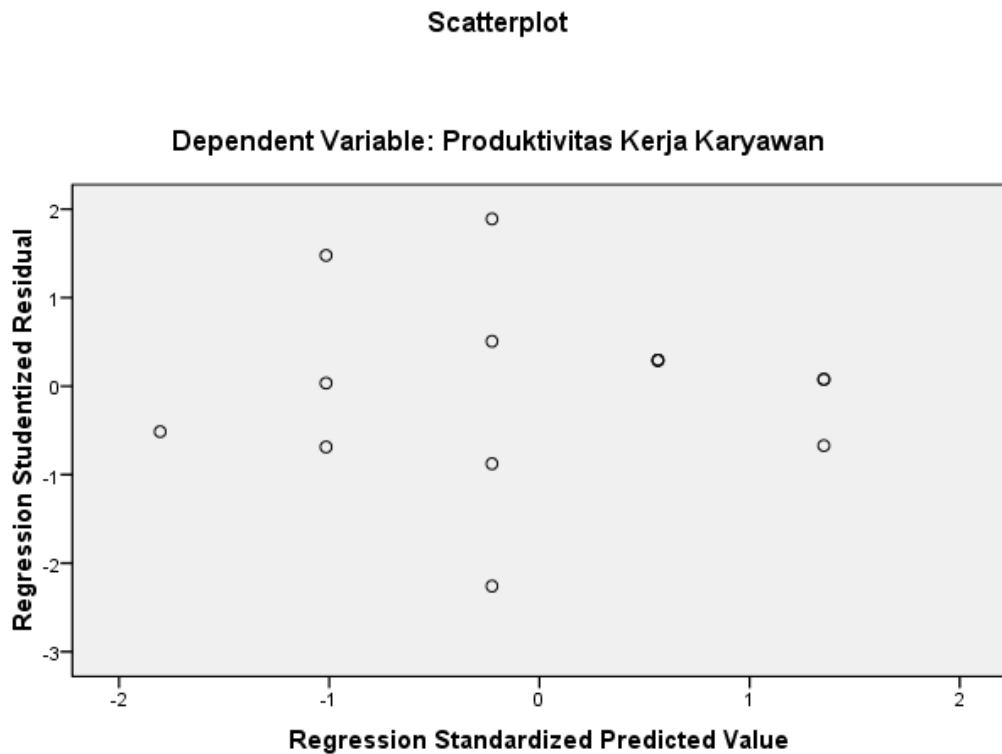
Scatterplot



Gambar 4.5
Hasil Uji heterokedastisitasProduktivitas Kerja karyawan
pada BPRS Bandar Lampung
Scatterplot



Gambar 4.6
Hasil Uji heterokedastisitasProduktivitas Kerja karyawan
pada BPRS MAU Bandar Lampung



Hasil uji heterokedastisitas pada variabel kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan pada **Gambar 4.3, Gambar 4.4, Gambar 4.5 dan Gambar 4.6** memenuhi kriteria. Maka dapat disimpulkan tidak ada masalah heterokedastisitas.

F. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Uji regresi yang dipakai di penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Regresi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .385 | .319 | | 1.206 | .243 |
| Model Kepemimpinan | .914 | .069 | .953 | 13.335 | .000 |

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Berdasarkan **Tabel 4.29** dapat diketahui persamaan regresi adalah:

$$Y_1 = 0.385 + 0.914 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Model Kepemimpinan, mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam.
- b. Koefisien Model Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0.914 yang berarti bahwa jika model kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kesejahteraan akan mengalami peningkatan.

Tabel 4.30
Hasil Regresi Antara Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada BPRS MAU Bandar Lampung

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .599 | 1.208 | | .496 | .629 |
| Model Kepemimpinan | .877 | .264 | .693 | 3.325 | .006 |

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Berdasarkan **Tabel 4.30** dapat diketahui persamaan regresi adalah:

$$Y_1 = 0.599 + 0.877 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Model Kepemimpinan, mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kesejahteraan dalam Perspektif Islam.
- b. Koefisien Model Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0.877 yang berarti bahwa jika model kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kesejahteraan akan mengalami peningkatan.

Tabel 4.31
Hasil Regresi Antara Model Kepemimpinan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam
pada BPRS Bandar Lampung

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.400 | .428 | | 3.271 | .004 |
| Model Kepemimpinan | .721 | .092 | .879 | 7.839 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan **Tabel 4.31** dapat diketahui persamaan regresi adalah:

$$Y_2 = 1.400 + 0.721 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Model Kepemimpinan, mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.
- b. Koefisien Model Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0.721 yang berarti bahwa jika model kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kesejahteraan akan mengalami peningkatan.

Tabel 4.32
Hasil Regresi Antara Model Kepemimpinan Terhadap
Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam Kerja Karyawan
pada BPRS MAU Bandar Lampung

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .360 | .604 | | .596 | .562 |
| Model Kepemimpinan | .926 | .132 | .897 | 7.030 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan **Tabel 4.32** dapat diketahui persamaan regresi adalah:

$$Y_2 = 0.360 + 0.926 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Model Kepemimpinan, mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.
- b. Koefisien Model Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0.926 yang berarti bahwa jika model kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kesejahteraan akan mengalami peningkatan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) ini merupakan suatu uji statistik yang paling sering digunakan. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel *independent* secara

serentak terhadap variabel *dependent*. Hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kesejahteraan BPRS
Bandar Lampung

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .953 ^a | .908 | .903 | .11493 | 2.420 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kesejahteraan

Dari **Tabel 4.33** dapat diketahui hasil uji determinasi pada *Output model summary* dari analisis regresi sederhana tepatnya pada kolom *R Square* sebesar 0.908. Jadi pengaruh dari model kepemimpinan terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam yaitu 90.8 persen, sedangkan sisanya sebesar 9.2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.34
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kesejahteraan BPRS MAU
Bandar Lampung

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .693 ^a | .480 | .436 | .30102 | 2.428 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kesejahteraan

Dari **Tabel 4.34** dapat diketahui hasil uji determinasi pada *Output model summary* dari analisis regresi sederhana tepatnya pada kolom *R Square* sebesar 0.480. Jadi pengaruh dari model kepemimpinan terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam yaitu 48.0 persen, sedangkan sisanya sebesar 52.0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.35
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Produktivitas Kerja
Karyawan BPRS
Bandar Lampung

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .879 ^a | .773 | .761 | .15421 | 2.004 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Dari **Tabel 4.35** dapat diketahui hasil uji determinasi pada *Output model summary* dari analisis regresi sederhana tepatnya pada kolom *R Square* sebesar 0.773. Jadi pengaruh dari model kepemimpinan terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam yaitu 77.3 persen, sedangkan sisanya sebesar 22.7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.36
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Produktivitas Kerja
Karyawan BPRS MAU
Bandar Lampung

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|---------------|

| | | | | | |
|---|-------------------|------|------|--------|-------|
| 1 | .897 ^a | .805 | .788 | .15040 | 2.023 |
|---|-------------------|------|------|--------|-------|

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Dari **Tabel 4.36** dapat diketahui hasil uji determinasi pada *Output model summary* dari analisis regresi sederhana tepatnya pada kolom *R Square* sebesar 0.805. Jadi pengaruh dari model kepemimpinan terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam yaitu 80.5 persen, sedangkan sisanya sebesar 19.5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Uji t

Uji t untuk mengetahui variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*. Hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji t Kesejahteraan BPRS Bandar Lampung

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .385 | .319 | | 1.206 | .243 |
| | Model Kepemimpinan | .914 | .069 | .953 | 13.335 | .000 |

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

| Variabel | t hitung | t tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Kesejahteraan | 13.335 | 2.101 | Ditolak |

Dari **Tabel 4.37** dapat diketahui bahwa **t hitung (13.335)** > t tabel (2.101) jadi hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam.

Tabel 4.38
Hasil Uji t Kesejahteraan MAU BPRS Bandar Lampung

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .599 | 1.208 | | .496 | .629 |
| | Model Kepemimpinan | .877 | .264 | .693 | 3.325 | .006 |

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

| Variabel | t hitung | t tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Kesejahteraan | 3.325 | 2.179 | Ditolak |

Dari **Tabel 4.38** dapat diketahui bahwa **t hitung (3.325)** > t tabel (2.179) jadi hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam.

Tabel 4.39
Hasil Uji t Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Bandar Lampung

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.400 | .428 | | 3.271 | .004 |
| | Model Kepemimpinan | .721 | .092 | .879 | 7.839 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

| Variabel | t hitung | t tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| | | | |

| | | | |
|---------------|-------|-------|---------|
| Kesejahteraan | 7.839 | 2.101 | Ditolak |
|---------------|-------|-------|---------|

Dari **Tabel 4.39** dapat diketahui bahwa **t hitung (7.839) > t** tabel (2.101) jadi hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam.



Tabel 4.40
Hasil Uji t Produktivitas Kerja Karyawan BPRS MAU
Bandar Lampung

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .360 | .604 | | .596 | .562 |
| | Model Kepemimpinan | .926 | .132 | .897 | 7.030 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

| Variabel | t hitung | t tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Kesejahteraan | 7.030 | 2.179 | Ditolak |

Dari **Tabel 4.40** dapat diketahui bahwa **t hitung (7.030) > t** tabel (2.179) jadi hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya model

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung

a. BPRS Bandar Lampung

Hasil pengujian hipotesis model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan menunjukkan nilai t hitung (13.335) > t tabel (2.101) jadi hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS Bandar Lampung.

b. BPRS MAU Bandar Lampung

Hasil pengujian hipotesis model kepemimpinan terhadap kesejahteraan menunjukkan nilai t hitung (3.325) > t tabel (2.179) jadi hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS MAU Bandar Lampung.

Penulis membandingkan pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam antara BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung yaitu:

Dapat dilihat pada tabel Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) BPRS Bandar Lampung berikut:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .953 ^a | .908 | .903 | .11493 | 2.420 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kesejahteraan

Hasil persamaan analisis regresi menerangkan model kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam adalah BPRS Bandar Lampung pada persamaan regresi $Y_1 = 0.385 + 0.914 X$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.908 atau 90.8 persen sedangkan sisanya sebesar 9.2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan pada BPRS MAU Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel Koefisiensi Determinasi (R^2) berikut:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .693 ^a | .480 | .436 | .30102 | 2.428 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kesejahteraan

Hasil persamaan regresinya $Y_1 = 0.599 + 0.877 X$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.480 atau 48.0 persen sedangkan sisanya 52 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dilihat dari hasil diatas, pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam yang lebih besar adalah di BPRS Bandar Lampung yaitu sebesar

90.8 persen, yang artinya sudah cukup baik, karena kesejahteraan karyawan itu sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sedangkan besarnya pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam di BPRS MAU Bandar Lampung sebesar 48.0 persen. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada **Tabel 4.13 dan Tabel 4.14** yang menunjukkan bahwa dominan responden yang menjawab sangat setuju lebih besar di BPRS Bandar Lampung dari pada di BPRS MAU Bandar Lampung, terutama pada indikator uang lebaran, uang duka kematian, dan mushola/masjid, responden BPRS Bandar Lampung dominan menjawab sangat setuju sedangkan responden BPRS MAU Bandar Lampung dominan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan di BPRS sangat dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang terdiri dari ikhlas, jujur, amanah dan adil.

Model kepemimpinan yang diterapkan di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung adalah model kepemimpinan demokratis artinya kepemimpinan dengan model ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing, dan karyawannya sudah mendapatkan bonus, tunjangan uang makan, tunjangan uang tranpor, tunjangan uang duka kematian, fasilitas perusahaan dan pelayanan yang sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan, hal ini sesuai dengan teori Malayu S.P Hasibuan.

Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian terdahulu oleh Vita Rani Anggraini yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kesejahteraan karyawan PT.PP Jember Indonesia Kebun Widodaren, berdasarkan uji t dengan nilai t hitung sebesar -2,359, t tabel sebesar -1,229 sehingga $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT.PP Jember Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisiensi determinasi sebesar 49 persen.

2. Pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung

a. BPRS Bandar Lampung

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung. Pengujian hipotesis model kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung (7.839) > t tabel (2.101) jadi hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam.

b. BPRS MAU Bandar Lampung

Hasil pengujian hipotesis model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung (7.030) > t tabel (2.179) jadi hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya

model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS MAU Bandar Lampung.

Penulis membandingkan pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam antara BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung yaitu:

Dapat dilihat pada tabel Koefisiensi Determinasi (R^2) BPRS Bandar Lampung berikut:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .879 ^a | .773 | .761 | .15421 | 2.004 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil persamaan regresinya $Y_1 = Y_2 1.400 + 0.721 X$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.773 atau 77.3 persen sedangkan sisanya 22.7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan tabel Koefisiensi Determinasi (R^2) BPRS MAU Bandar Lampung berikut:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .897 ^a | .805 | .788 | .15040 | 2.023 |

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil persamaan analisis regresi menerangkan model kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam adalah BPRS MAU Bandar Lampung pada persamaan regresi $Y_2 = 0.360 + 0.926 X$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.805 atau 80.5 persentase sedangkan sisanya sebesar 19.5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat pada Tabel dibawah ini:

Dilihat dari hasil diatas, pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam yang lebih besar adalah di BPRS MAU Bandar Lampung yaitu sebesar 80.5 persen, yang artinya sudah cukup baik, karena produktivitas kerja karyawan itu sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sedangkan besarnya pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam di BPRS Bandar Lampung sebesar 77.3 persen. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada **Tabel 4.15 dan Tabel 4.16** yang menunjukkan bahwa dominan responden yang menjawab sangat setuju lebih besar di BPRS MAU Bandar Lampung dari pada di BPRS Bandar Lampung, terutama pada indikator prestasi kerja dan tingkat perputaran karyawan, responden di BPRS MAU Bandar Lampung yang menjawab sangat setuju lebih besar dari pada di BPRS Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan di BPRS

sangat dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang terdiri dari ikhlas, jujur, amanah dan adil.

Model kepemimpinan yang diterapkan di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung adalah model kepemimpinan demokratis artinya kepemimpinan dengan model ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing, hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian dengan melakukan wawancara kepada karyawan tentang bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut dan karyawannya sudah produktif dalam bekerja karena karyawan sudah berprestasi dalam bekerja seperti mampu mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan, mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, peduli terhadap atasan dan rekan kerja, biasa bekerja secara profesional meskipun tanpa pengawasan dan tingkat perputaran karyawan yang rendah karena mendapatkan pekerjaan yang nyaman saat bekerja sehingga semakin kuat rasa percaya diri untuk tetap bertahan di perusahaan, hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti.

Hal ini juga dapat dilihat dari penelitian terdahulu oleh Khusna Purnama yang menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan pada CV Mitra Denso Bandar Lampung adalah positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil Chi-Kuadrat hitung sebesar 19,715 lebih besar dari nilai Chi-Kuadrat tabel dengan taraf keyakinan 95 persen dan derajat

kebebasan 4 sebesar 9,488. Keeratan hubungan berada pada tingkat kuat, karena hasil perbandingan koefisien kontingensi maksimum (C_{maks}) sebesar 74,26 persen berada diantara 60 persen-80 persen dari standar koefisiensi kontingensi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa karyawan BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam perspektif ekonomi islam. Dari nilai-nilai tersebut karyawan dapat merasakan kesejahteraan dan meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan ajaran islam. Nilai-nilai islam tersebut yaitu nilai ke Tauhidan (keesaan Tuhan), dimana pemilik mutlak adalah Allah SWT dan tujuan diiptakannya manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Sehingga bekerja merupakan ibadah dan kewajiban bagi setiap muslim yang dilakukan ridha dan ikhlas karena Allah SWT sebagai bentuk rasa syukur kepada-Nya. Selain itu juga terdapat nilai nubuwah (kenabian) atau sifat-sifat Nabi Muhammad SAW yang harus diteladani oleh manusia pada umumnya dan pelaku ekonomi pada khususnya, yaitu sifat siddiq (benar, jujur) sifat amanah (tanggung jawab, kepercayaan), sifat fathanah (kecerdikan, kebijakan, intelektualitas) dan tabligh (komunikasi, keterbukaan) yang telah dimiliki oleh pimpinan dan karyawan BPRS bandar lampug dan BPRS MAU Bandar lampung.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan:

1. Model kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam. Dalam penelitian ini, model kepemimpinan yang terdiri dari iktisad, jujur, amanah, dan adil, berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam yang terdiri dari uang makan, uang transport, uang lebaran, bonus, uang duka kematian, uang pengobatan (BPJS), mushola/masjid, pendidikan lanjut, cuti hamil, izin, jemputan karyawan, dan asuransi pada BPRS Bandar Lampung sebesar 90.8 persen, sedangkan pada BPRS MAU Bandar Lampung sebesar 48.0 persen.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dominan responden yang menjawab sangat setuju lebih besar di BPRS Bandar Lampung dari pada di BPRS MAU Bandar Lampung yaitu lebih dari 50 persen, terutama pada indikator uang lebaran, uang duka kematian, dan mushola/masjid, responden BPRS Bandar Lampung dominan menjawab sangat setuju sedangkan responden BPRS MAU Bandar Lampung dominan menjawab setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa bahwa tingkat kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi model kepemimpinan yang dijalankan.

2. Model kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam. Dalam penelitian ini, model kepemimpinan yang terdiri dari ikhlas, jujur, amanah dan adil berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam yang terdiri dari prestasi kerja, tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan pada BPRS Bandar Lampung sebesar 77.3persen, sedangkan pada BPRS MAU Bandar Lampung sebesar 80.5persen.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dominan responden yang menjawab sangat setuju lebih besar di BPRS MAU Bandar Lampung dari pada di BPRS Bandar Lampung yaitu lebih dari 50 persen, terutama pada indikator prestasi kerja dan tingkat perputaran karyawan yang rendah, responden di BPRS MAU Bandar Lampung yang menjawab sangat setuju lebih besar dari pada di BPRS Bandar Lampung.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi model kepemimpinan yang dijalankan.

B. Saran

1. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka diharapkan BPRS Bandar Lampung terus mempertahankan model kepemimpinan yang terdiri

dariikhlas, jujur, amanah dan adil, sehingga dapat terus meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Bagi BPRS MAU Bandar Lampung diharapkan lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam karena apabila karyawan merasa sejahtera maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara:

- a. Mengadakan doa bersama sebelum memulai bekerja.
- b. Mengadakan yasinan minimal 1 bulan sekali.
- c. Memberikan gaji kepada karyawan yang adil dan mencukupi.
- d. Mewujudkan dan menumbuhkan suburkan aspek-aspek akidah pada setiap karyawan, karena dari diri pribadi yang seimbang akan lahir karyawan yang seimbang.
- e. Menerapkan prinsip-prinsip islam diperusahaan karena itu menjadi faktor yang amat penting karena berlandaskan ajaran dan prinsip islam lah sistem ekonomi dibangun. Jadi islam sebagai agama tidak hanya mengatur masalah tauhid, ibadah dan akhlak, tetapi juga muamalah dan implementasi ajaran islam dalam setiap sendi-sendi kehidupan. Hal ini sesuai dengan ajaran islam, yang dibawa Nabi Muhammad SAW sebagai rahmat kepada alam semesta ini dan tujuan umat muslim agar selamat dunia akhirat.

2. Diharapkan untuk BPRS MAU Bandar Lampung agar terus mempertahankan model kepemimpinan yang terdiri dari ikhlas, jujur, amanah dan adil, sehingga dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Diharapkan untuk BPRS Bandar Lampung agar memberikan stimulan produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam dengan cara:

- a. Menjadikan karyawan yang bekerja secara profesional sesuai dengan perintah Allah dan tidak bermalas-malasan seperti pada Qur'an surah Taubah ayat 105 yang artinya "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."
- b. Menjadikan karyawan yang bermanfaat seperti salah satu hadist yang populer untuk menegaskan hal ini adalah "sebaik-baiknya manusia diantara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain"(HR. Bukhari dan Muslim).

DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata, *Studi Islam Komprehensif*, Edisi Pertama, Prenada Media Group, Jakarta, 2012.
- Albert Kurniawan, *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Arifin Tahir, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2014.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, PT Qomari Prima Publisers, Solo, 2013.
- Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, Multivariansi dengan SPSS*, Gaya Media, Yogyakarta, 2013.
- Husna Purnama, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Bandar Lampung*, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2 No.1, Maret 2012.
- Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012.
- Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, PT Grasindo, Jakarta, 2014.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Pt Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, Edisi Keempat, Unit Penerbit dan Percetakan, Yogyakarta, 2011.
- Muhammad Taufik Rio Sanjaya, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*, Yogyakarta: 2015.
- Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung, 2012.

Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Cetakan Pertama, Alfabeta, Bandung, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24, Alfabeta, Bandung, 2016.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta Ilmu, Jakarta, 2013.

Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Ke-2, Cetakan Ke-14, BPFE, Yogyakarta, 2012.

Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor, 2016.

Uswatun K, *Kamus Bahasa Lengkap Indonesia*, Cetakan Pertama, Kawah Media, Jakarta, 2014.

Veithzal Rivai Zainal, Muliaman darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.

Vita Rani Anggraini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perkebunan Windoddaren pada PT.PP Jember Indonesia*, Jember, 2013.

Wahana Komputer, *Mudah Belajar Statistik dengan SPSS 18*, ANDI, Semarang, 2013.

Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2014.

Pengertian BPRS (On-line), tersedia di:

<https://acankende.wordpress.com/2010/11/28/bank-perkreditank-akyat-bpr-syariah/> (16 Januari 2017) Pukul 15:15 WIB.