

**PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Ajeng Nurcita Adila

NPM: 1751020003

Program Studi : Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

**PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

**Ajeng Nurcita Adila
NPM: 1751020003**

Program Studi : Perbankan Syariah

**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A
Pembimbing II : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

ABSTRAK

Penelitian dalam skripsi ini dilatar belakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan sumberdaya adalah dengan pengoptimalan kinerja karyawan. Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik biografis, kepemimpinan dan motivasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* di Bank Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan nonprobabilitas dengan teknik Kuota Sampling. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Sampel penelitian ini adalah 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisisioner, dan dokumentasi. Teknik uji dan analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, uji path analysis menggunakan SPSS 18.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh diantara karakteristik biografis (X_1) terhadap motivasi (M).. Selanjutnya untuk variabel kepemimpinan (X_2) dan motivasi (M) terdapat pengaruh positif signifikan. maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik biografis (X_1) melalui motivasi (M) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) melalui motivasi (M) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah KC Kedaton, Bandar Lampung melalui variable motivasi sebagai variable *intervening*.

Kata kunci : Karakteristik Biografis, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

The research in this thesis is motivated by the importance of human resource management. One of the ways used to increase resources is by optimizing employee performance. Indicators that affect employee performance are biographical characteristics, leadership and motivation. The purpose of this study was to determine the effect of biographical and leadership characteristics on employee performance through motivation as an intervening variable in an Islamic economic perspective at Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton

The method used in this research is quantitative. Sampling uses non-probability with the Quota Sampling technique. Measurement in this study using a Likert scale. The sample of this research is 40 respondents. Data collection techniques use observation, questionnaires, and documentation. Test techniques and data analysis namely validity test, reliability test, hypothesis test, and path analysis test using SPSS 18.

The results showed that there was no influence between biographical characteristics (X1) on motivation (M). Furthermore, for leadership (X2) and motivation (M) there was a significant positive effect. it can be concluded that the biographical characteristic variable (X1) through motivation (M) has no effect on employee performance variable (Y) and it can be concluded that the leadership variable (X2) through motivation (M) has no effect on employee performance variable (Y). That is, there is no influence between the leadership variable on the performance of the employees of the Islamic Bank KC Kedaton, Bandar Lampung through the motivational variable as an intervening variable.

Keywords : Biographical Characteristics, Leadership, Motivation, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Waruhmatullahi Wabarakatuh Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ajeng Nurchita Adila
NPM : 1751020003
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi dari karya pengarang lain kecuali pada bagian yang dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan pada karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis. Demikian surat pernyataan saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalmu'alaikum Waruhmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 12 Desember 2022
Penulis



Ajeng Nurchita Adila
NPM. 1751020003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Biografis dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Motivasi Sebagai Variabel
Intervening Dalam Perspektif Ekonomi Islam
(Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC
Bandar Lampung Kedaton)**

Nama : Ajeng Nurcita Adila

NPM : 1751020003

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung

Bandar Lampung, 12 Desember 2022

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A.

NIP. 195304231980031003

Pembimbing II

Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I.

NIP. 199009182019031010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Any Eliza, SE., M.Ak., Akt.

NIP. 198308152006042002



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)”, disusun oleh Ajeng Nurcitra Adila, NPM : 1751020003 Jurusan Perbankan Syariah, telah diajukan dalam sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa/20 Desember 2022.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Muhammad Iqbal, M.E.I

(.....)

Sekretaris : Anggun Okta Fitri, M.M

(.....)

Penguji I : Dimas Pratomo, M.E

(.....)

Penguji II : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I

(.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Prof. Dr. Tahis Suryanto, S.E., M.M., Akt. C.A

NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

(QS. Al-ahqaf (46) : 19)

“Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.”¹



¹ Kementerian Agama Islam, *Tafsir dan Terjemah Al-Qura'an in MS.Word*, (Jakarta: 2019)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohiim, dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyanyang. *Alhamdulillahirobbil'alamin*, dengan rasa syukur kepada Allah SWT, Kupersembahkan rasa terimakasihku atas semua bantuan dan doa'a yang telah diberikan dengan terselesainya skripsi ini kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku yang sangat aku sayangi dan cintai, Papaku (Suyatno Sudi) dan Mamahku (Farida),terimakasih atas setiap doa yang kalian ucapkan didalam sujud kalian serta dengan tulus dan ikhlas merawat dan mendidikku dengan penuh kasih sayang serta mengantarkanku pada pintu kesuksesan dalam menyelesaikan bangku perkulihan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Semoga segala pengorbanan dan do'a mereka terbalaskan dengan surga Allah Swt.
2. Kakak-kakaku yang tersayang (Leny Purnawati, Mike Wijaya, Nahru Darwin) yang telah mendoakan,dan memotivasiku dalam menempuh pendidikan, semoga kalian sehat selalu dan dalam lindungan Allah Swt.
3. Sahabatku Seperjuangan, Dewi, Rani, Nadila, Meli, Sumarni, Echa, dan Adela yang selalu memberikan bantuan,dukungannya dalam mendampingi di masa perjuangan ini.
4. Partnerku Muhamad Rian Kurniawan, yang selalu menyemangati, membantu, membangkitkan moodku ketika saya terpuruk, serta mendukung dan medoakan agar dapat mencapai kesuksesan.
5. Serta yang kubanggakan Almamater tercintaku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Ajeng Nurchita Adila lahir di Trikora, pada tanggal 08 September 1999, merupakan anak terakhir dari 4 bersaudara dari pasangan Suyatno Sudi dan Farida. Selama ini penulis telah menempuh pendidikan mulai dari :

1. TK Trikora PTPN VII 2005-2006
2. SDN 3 Rejomulyo Lampung Selatan 2006-2011
3. SMP AL-Huda Jati Agung Lampung Selatan 2011-2014
4. SMA Al- Azhar 3 Bandar Lampung 2014-2017
5. Pada Tahun 2017 penulis diterima dan aktif di Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung dengan mengambil Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis pernah bergabung dalam organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) dan UKM F RISEF. Pada bulan Juli 2018 penulis melakukan Kulliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sumber Jaya kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan. Dan Pada Tahun 2022 penulis melaksanakan Penelitian yaitu menyebar Kuisioner di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan pencipta semesta alam dan segala isinya yang telah memberikan kenikmatan iman, Islam, dan kesehatan jasmani maupun rohani. Shalawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan *syafa'at*-nya pada hari kiamat nanti.. Skripsi ini berjudul: **“PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Jika didalamnya dapat dijumpai kebenaran maka itulah yang dituju dan dikehendaki. Tetapi jika terdapat kekeliruan dan kesalahan berfikir, sesungguhnya itu terjadi karena ketidaksengajaan dan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis. Karenanya saran, koreksi dan kritik yang proporsional dan konstruktif sangatlah diharapkan.

Dalam penulisan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu melalui skripsi ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag.,Ph.D.,selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M., Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Any Eliza,S.E., M.Ak., Akt. selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberi arahan dan menyetujui judul skripsi, sehingga terpilih judul skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A selaku pembimbing I, dan Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I. selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen , asisten dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing, membantu penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Pimpinan dan Karyawan Bank BSI KC Bandar Lampung Kedaton yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku, kakak, Saudara-saudaraku, Patnerku yang kucintai serta Sahabat-sahabat terima kasih atas do'a, dukungan, dan semangatnya. Semoga Allah senatiasa membalasnya dan memberikan keberkahan kepada kita semua.
8. Sahabat-sahabat mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah kelas A angkatan 2017 yang telah bersama-sama berjuang untuk mewujudkan cita-cita.
9. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang menjadi
10. Untuk semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan teman-teman yang kukenal semasa hidupku. *Jazakamullah*

Bandar Lampung, 20 Desember 2022

Ajeng Nurchita Adila

NPM: 1751020003

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Identifikasi dan Batasan Masalah	13
E. Rumusan Masalah	14
F. Tujuan Penelitian	14
G. Manfaat Penelitian	14
H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	15

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Ekonomi Islam	19
1. Pengertian Ekonomi Islam	19
2. Nilai-nilai Dasar Ekonomi Islam	20
B. Karakteristik Biografis	20
1. Ciri-ciri Pribadi Karakteristik Biografis	20
2. Kajian Keislaman Karakteristik Biografis	21
C. Kepemimpinan	25
1. Pengertian Kepemimpinan	25
2. Fungsi Kepemimpinan	26

3. Etika Pepimpin	27
4. Tipe Gaya Kepemimpinan	27
5. Ayat-Ayat Terkait Kepemimpinan	28
D. Motivasi	30
1. Pengertian Motivasi	30
2. Tujuan Pemberian Motivasi	31
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	31
4. Ayat-Ayat yang Terkait Motivasi	32
E. Kinerja Karyawan	33
1. Pengertian Kinerja Karyawan	33
2. Tujuan Penelitian Kinerja	34
3. Dimensi Kinerja Karyawan	35
4. Ayat-Ayat Kinerja Karyawan	35
F. Kerangka Penelitian	37
G. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Sifat Penelitian	42
C. Sumber Data	43
1. Data Primer	43
2. Data Sekunder	43
D. Teknik Pengumpulan Data	43
1. Angket atau Kuesioner	43
2. Dokumentasi	44
3. Observasi	44
E. Populasi Penelitian	44
F. Sampel Penelitian	44
G. Teknik Sampling	45
H. Variabel Penelitian	46
I. Skala Pengukuran	47
J. Analisis Data	47
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	48
3. Uji Hipotesis	49
4. Uji Path Analysis	50

BAB IV PENYAJIAN HASIL DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Hasil Penelitian 52
B. Analisis Data 68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 74
B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel

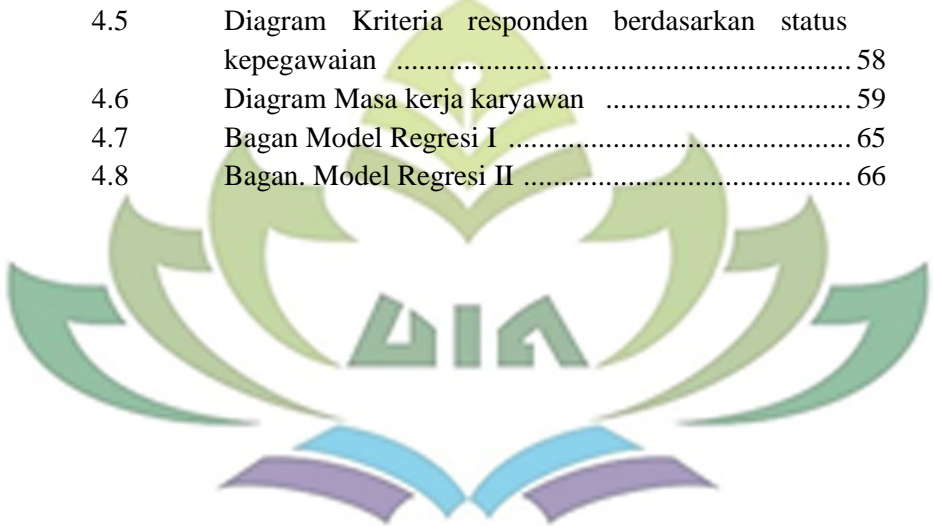
2.1	Hipotesis.....	38
4.1	Drop Out Uji Validitas	59
4.2	Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Biografis (X1), Kepemimpinan (X2), Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (Y)	61
4.3	Uji F Variabel Karakteristik Biografis (X1), Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	62
4.4	Uji T dengan Variabel Intervening (Motivasi).....	62
4.5	Output Uji Regresi Karakteristik Biografis (X1), Kepemimpinan (X2) Terhadap Motivasi (M) Model I	63
4.6	Output Uji Regresi Karakteristik Biografis (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) Model II Coefficientsa	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1	Kerangka Fikir.....	37
4.1	Struktur Organisasi.....	54
4.2	Diagram Kriteria responden berdasarkan usia	55
4.3	Diagram Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin	56
4.4	Diagram Kriteria responden berdasarkan pendidikan terakhir	57
4.5	Diagram Kriteria responden berdasarkan status kepegawaian	58
4.6	Diagram Masa kerja karyawan	59
4.7	Bagan Model Regresi I	65
4.8	Bagan. Model Regresi II	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Lembar Kuisisioner	145
Lampiran II Tabel Hasil Uji Analisis Data	151
Lampiran III Surat Izin Permohonan Riset	189
Lampiran IV Dokumentasi	190



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Berikut ini merupakan penjelasan dari istilah-istilah yang terkandung dalam skripsi yang berjudul: **“PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)”**, untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud judul skripsi ini dengan menguraikan istilah judul sebagai berikut:

1. Pengaruh

Secara empiris, pengaruh memiliki arti yakni suatu daya yang muncul pada sesuatu objek manusia atau benda yang turut membentuk pola kebiasaan, kepercayaan atau dorongan perilaku dari objek tersebut¹. Dalam konsep ekonomi, pemahaman terkait pengaruh dibagi menjadi dua, yakni positif maupun negatif. Suatu objek dapat memberikan pengaruh positif atau negatif kepada lingkungan sekitar, bergantung dari bentuk korelasi antara sesama objek tersebut.

2. Karakteristik Biografis

Dalam konsep ilmu manajemen, seorang manajer pada suatu organisasi wajib mengetahui perilaku dari seorang individu dengan perbedaan masing-masing setiap karakteristik yang dimiliki oleh individu tersebut. Kondisi ini akan menentukan terkait perilaku yang akan muncul pada individu tersebut dan berdampak pada sesuatu yang menghasilkan sebuah motivasi individu.

Seorang manajer pada suatu organisasi dapat dikatakan berhasil, apabila mampu mengetahui secara detail terkait personal individu karyawannya, apabila semakin mengetahui

¹Hasan Alwi, et al, *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Edisi Ketiga. 2005), 340

biografs dari individu tersebut maka mempermudah dalam menilai kinerja dari individu tersebut. Beberapa gal yang termasuk dari karakteristik biografs (*biographical characteristic*) yakni usia, jenis kelamin, status perkawinan, ras, dan masa kerja².

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin pada satuan kerja yang ditujukan untuk mempengaruhi perilaku pegawai.

Seorang pemimpin diwajibkan memiliki keterampilan dalam mempengaruhi perilaku individu disekitarnya agar dapat bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan sebuah organisasi kerja. Pemimpin organisasi melalui wewenang kepemimpinannya yang dimiliki dapat mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan serta menyelesaikan sebagian dari subjek pekerjaannya untuk mencapai tujuan pada perusahaannya³.

4. Kinerja Karyawan

Dalam menjelaskan konsep kinerja dari beberapa ahli manajemen dan sumber daya manusia, terdapat beberapa sudut pandang dan ungkapan bahasa yang berbeda, bahwa kinerja (*peformance*) merupakan suatu catatan hasil akhir atau outcome yang diperoleh dari pelaksanaan fungsi pekerjaan atau sebuah kegiatan tertentu pada periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah hasil atas pencapaian yang dilakukan oleh individu, baik dari aspek kualitas maupun aspek kuantitas yang telah dicapai sebagai

²Fatkhur R. Albanjari. Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bmt Binaan Pinbuk Tulungagung. AN-NISBAH, Vol. 02, No. 02, (2016), 44

³Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 9

prestasi kerja untuk menghasilkan tujuan pekerjaan yang diharapkan dalam bekerja⁴.

5. Motivasi

Motivasi memiliki konsep dalam memberikan sebuah daya dorong pada seseorang untuk memberikan suatu kontribusi yang besar agar dapat mencapai keberhasilan organisasinya. Apabila tujuan yang dimiliki oleh organisasinya dapat tercapai, maka dapat dikatakan tujuan pribadi dari para individu organisasinya tersebut juga dapat dikatakan tercapai mencapai tujuannya dengan sukses. Sebuah motivasi dapat berupa suatu pemberian dorongan atau dukungan kepada individu untuk dapat bertindak yang memberikan dampak kepada orang tersebut agar berperilaku dengan cara tertentu dalam mengarah pada tujuan utamanya⁵.

6. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang berfungsi menghubungkan variabel satu dengan variabel lain. Hubungan itu dapat menyangkut sebab akibat ataupun pengaruh atau terpengaruh. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen⁶. Dalam hal ini motivasi dilibatkan sebagai variabel intervening dalam penelitian ini.

7. Perspektif Ekonomi Islam

Ekonomi Islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan

⁴ Diana Sulianti K. L. Tobing. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.11, NO. 1, (2009), 33

⁵ Guterres, L.A. dan Supartha, W.G. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 No.3, 433

⁶ D Sugiyono, Prof, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Cv. Alfa Beta 2010), 67

dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas di dalam kerangka Syariah. Ilmu yang mempelajari perilaku seorang muslim dalam suatu masyarakat Islam yang dibingkai dengan syariah. Definisi tersebut mengandung kelemahan karena menghasilkan konsep yang tidak kompetibel dan tidak universal, karena dari definisi tersebut mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan yang *bapriori* (*apriory judgement*), benar atau salah harus diterima⁷.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul ini adalah:

1. Alasan Objektif

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Seorang pemimpin yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian Pemimpin juga merupakan orang yang memiliki pengaruh yang besar dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin perusahaan merupakan unsur pokok dan sumber yang langka didalam setiap perusahaan. Wirausaha yang berhasil merupakan pemimpin yang berhasil, baik yang memimpin beberapa atau beratus-ratus karyawan. Dari hakikat pekerjaan mereka adalah pemimpin, karena mereka harus mencari peluang-peluang, memulai proyek-proyek mengumpulkan sumber daya manusia dan finansial yang diperlukan untuk melaksanakan proyek, menentukan tujuan-tujuan untuk mereka sendiri dan orang lain, dan memimpin serta membimbing orang lain untuk mencapai tujuan. Jadi, pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab dengan semua yang dipimpinya

⁷ Muslimin Kara, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Makassar: Alauddin Press, 2009), 3

2. Alasan Subjektif

- a. Pokok bahasan proposal skripsi ini sesuai berdasarkan jurusan yaitu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang merupakan suatu kajian keilmuan yang berkaitan dengan tanggungjawab pemimpin dan kinerja karyawan dalam perusahaan atau lembaga.
- b. Peneliti optimis bahwa penelitian ini dapat diselesaikan. Hal tersebut didukung dengan tersedianya data-data yang di butuhkan serta kesediaanya Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton untuk dijadikan tempat penelitian.

C. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif artinya yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang *muamalah* atau *iqtishadiyah* (ekonomi Islam).⁸

Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata carapengupahan dan upah yang sesuai dengan Ilmu Ekonomi Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan

⁸ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 120

usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan.

Bekerja adalah cara langsung seseorang dalam memenuhi tuntutan yang bersifat pembawaan dalam mencapai kelayakan hidup. Apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu dunia dan akhirat, maka hasil dari pekerjaan tersebut adalah rezeki dan berkah yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab sesuai ajaran Rasulullah SAW. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf ayat 19⁹:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَليُؤْفِقَهُم اَعْمَاهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.

Dari ayat di atas dijelaskan bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka dia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel.¹⁰ Karakteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting di masa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua

⁹ Kementerian Agama Islam, *Tafsir dan Terjemah Al-Qura'an in MS.Word*, (Jakarta, 2019)

¹⁰ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) Edisi 16, 28

pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Begitu dengan jenis kelamin juga menjadi isu yang sangat penting terkait dengan kinerja karyawan. Jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan perempuan. Secara biologis laki-laki memiliki fisik yang cukup kuat untuk melakukan lembur karena memiliki tanggungan untuk keluarga atau stamina yang baik daripada perempuan. Oleh karena itu, jenis kelamin sangat menentukan sebuah kinerja. Tetapi tidak menutup kemungkinan wanita juga memiliki kinerja yang baik dan stamina yang bagus karena dorongan dari keluarga atau merupakan tugas yang harus mereka kerjakan.

Status perkawinan juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena orang yang sudah menikah dengan orang yang belum menikah biasanya memiliki kinerja yang sangat berbeda. Orang yang sudah menikah biasanya cenderung memiliki kinerja yang sangat tinggi melihat dari pengalaman mereka dan tanggungan terhadap keluarga. Sedangkan, orang yang belum menikah cenderung berganti-ganti pekerjaan dan kinerja yang biasa saja karena belum memiliki tanggungan terhadap apapun.

Masa kerja merupakan jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerja..

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Menurut Supriyadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan pemimpin merupakan seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.¹¹ Jadi, kepemimpinan merupakan sebuah

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 43

kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi bawahannya yang bisa menyebabkan tinggi-rendahnya pekerjaan. Tinggi dan rendahnya kinerja dipengaruhi bagaimana sikap pemimpin.

Akan tetapi semua itu tidak akan berjalan seimbang dan baik tanpa adanya motivasi seorang pemimpin. Motivasi merupakan pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan manusia atau orang-orang karyawan agar mereka memiliki semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki¹².

Alasan penggunaan variabel motivasi sebagai variabel intervening karena melihat dari penelitian yang dilakukan Wahyuni menyatakan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.¹³ Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kridharta menyatakan bahwa karakteristik individu secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sehingga untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas loyal dan berprestasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi usaha peningkatan produktivitas, pemanfaatan sumberdaya manusia, dan unsur-unsur yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya.

Begitu pula dengan lembaga keuangan yang memiliki basis syariah. Dituntut untuk memiliki akhlak yang lebih baik dari kinerja atau cara memimpinnya. Syariat dan prinsip Islam merupakan pondasi utama untuk menjalankan tugas dan

¹² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 264

¹³ Evi Wahyuni, Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)", (*Jurnal Nominal*, Volume IV Nomor 1 2015)

pekerjaannya. Lembaga keuangan lebih tepatnya disebut dengan LKS atau Lembaga Keuangan Syariah yang merupakan organisasi ekonomi yang operasionalnya berdasarkan syariat Islam.¹⁴ Sistem syariah hadir untuk memberikan manajemen yang berbeda dengan konvensional.

Undang-undang no.7 Tahun 1992 memberikan penjelasan mengenai perbankan dengan prinsip syariah dan disempurnakan oleh Undang-undang Nomor 7 tahun 1998 tentang perbankan dan juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah. Namun setelah itu, disahkanlah undang-undang nomor 21 tahun 2008 yang sudah secara keseluruhan membahas mengenai perbankan syariah.¹⁵ Ditambah pula banyak didirikannya BPR Syariah serta Baitul Maal wat Tamwil. Tidak ketinggalan lembaga seperti pegadaian syariah dan asuransi syariah berdiri sampai dengan membuka kantor cabang.

Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah.¹⁶ Bank syariah juga berkegiatan menghimpun dana dan menyalurkan dananya untuk masyarakat dengan tujuan mendapatkan profit dan mashlahah. Produk dengan inovasi dan sesuatu yang sedang diminati tidak lepas dari Bank syariah yang melihat peluang dalam menghasilkan keuntungan dengan tidak menghilangkan prinsip syariah dalam pelaksanaannya.

Suatu lembaga perbankan yang kuat maka diperlukan poin – poin yang bisa mengisi terbentuknya atau berfungsinya suatu manajemen bank secara baik, khususnya poin - poin yang mengisi dan membangun kekuatan internal. Sebuah organisasi dapat dikatakan kuat jika organisasi tersebut memiliki kekuatan internal yang bagus maka baru ia mampu menghadapi berbagai masalah eksternal.¹⁷

¹⁴ A. Djuzali dan Yadi Januari, *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar)*, (Jakarta: UII Press, 2002.), 4

¹⁵ Wiroso, *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*, (Jakarta: Grasindo, 2005), 1

¹⁶ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: KENCANA, 2014), 61

¹⁷ Fahmi, Irham. *Pengantar Perbankan Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta, 2014), 2

Untuk mencapai sebuah tujuan dalam Dunia perbankan kinerja karyawan berperan sangat penting, karena kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap sukses tidaknya sebuah perbankan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸ Selain itu kinerja juga merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Faktor yang tidak kalah penting dalam dunia perbankan, yaitu gaya kepemimpinan karena sukses tidaknya suatu perusahaan perbankan juga ditentukan oleh seorang pemimpin, karena seorang pemimpin yang mempunyai karakter yang baik dapat mempengaruhi bawahannya dan secara tidak langsung karyawan akan merasa nyaman dengan pemimpin yang baik tersebut, hal tersebut akan berakibat positif terhadap perusahaan. Kepemimpinan menurut Terry (Davis, 1985 dalam Sugiyatmi, 2016 : 2), "*Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*", adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan lain sebagainya.¹⁹

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias

¹⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 67

¹⁹ Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, & Edward Gagah PT. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina Saan Prima. *Jurnal Of Management*, Volume 2 No. 2, (2016), 3

mencapai suatu tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi.²⁰

Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan memegang peranan penting agar fungsi pelayanan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang benar-benar menguasai tugas dan tanggung jawabnya serta mempunyai kinerja yang tinggi. Dimana langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton melakukan program pengembangan karyawan seperti memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya.

Meningkatkan motivasi tenaga kerja selalu menjadi area konsentrasi yang signifikan bagi para praktisi dan akademis. Karyawan dengan tingkat motivasi yang rendah kemungkinan besar kurang berkonsentrasi pada pekerjaan mereka, melalaikan tugas dan tanggung jawab mereka, menipu supervisor mereka, dan meninggalkan organisasi jika diberi kesempatan lain. Namun, karyawan yang termotivasi lebih loyal, inovatif, dan produktif, dan mereka menghasilkan hasil berkualitas tinggi untuk pekerjaan yang siap mereka lakukan²¹.

Untuk mendorong karyawan agar lebih produktif dalam bekerja, maka pihak manajer harus memperhatikan upah, jaminan sosial serta tunjangan sosial yang diberikan sesuai dengan tingkat kegiatan yang dilaksanakan. Dengan demikian apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik maka dapat menimbulkan produktivitas karyawan dan berakibat positif karena sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan. Misalnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan pencapaian produktivitas perusahaan, karena melalui tingkat kinerja karyawan maka tingkat produktivitas yang diinginkan dapat direalisasikan. Oleh karena itu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan cara mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

²⁰ Lina, Dewi. Analisa Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 2014 (Vol. 14, No. 1).

²¹ Omar K.Bhatti, et al., *Employee motivation an Islamic perspective. Humanomics*, 32(1), 2016, 40

Demikian pula halnya dengan Instansi perbankan yang bergerak dalam pelayanan pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton, tentu sangat mengharapkan agar para karyawannya mampu mencapai produktivitas yang optimal. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton memiliki karyawan yang beragam tingkat pendidikannya.

Setelah di dapatkan kepemimpinan yang baik aspek Budaya Organisasi juga sangat penting perannya dalam dunia perbankan, karena dalam suatu perbankan, dapat dikatakan maju apabila organisasinya terstruktur. Sedangkan budaya organisasi sendiri memiliki definisi sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerja dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat dia antara anggota organisasi.²² Hal yang perlu dikaitkan dalam kinerja selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah motivasi kerja karena seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak baik untuk perusahaan. Motivasi adalah “pemberian dorongan - dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada sebuah tujuan”. Motivasi dapat dikatakan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja juga salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat ia bekerja.²³ Selain itu kepuasan kerja adalah suatu sikap umum

²² Siswanto & Agus Sucipto. *Teori & Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*. Uin Malang Press (Anggota IKAPI), (2008), 141
²³ Siswanto & Agus Sucipto. *Teori & Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*. Uin Malang Press (Anggota IKAPI), (2008), 141

yang berupa hasil dari beberapa sikap khusus terhadap karakteristik individual, hubungan kelompok di luar pekerjaannya serta faktor-faktor pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)”**

D. Identifikasi dan Batasan Masalah

Permasalahan yang perlu diidentifikasi dalam penelitian ini adalah terkait dengan karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton. Batasan variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik biografis, kepemimpinan, kinerja karyawan dan motivasi.

1. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian yakni karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton sebagai individu dari Bank Syariah Indonesia Bandar Lampung.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton

²³ Yudha Asteria Putri, Putu & Yenni Latrini, Made. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan IN-ROLE Performance Dan Innofative Performance Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas udayana 5., (2013)

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik biografis terhadap Motivasi dalam perspektif ekonomi Islam ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi dalam perspektif ekonomi Islam?
3. Bagaimana Pengaruh karakteristik biografis terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening?
4. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening?

F. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Mengetahui pengaruh karakteristik biografis terhadap Motivasi dalam perspektif ekonomi Islam.
2. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi dalam perspektif ekonomi Islam.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh karakteristik biografis terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening
4. Untuk Mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening

G. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi seluruh Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton untuk menentukan langkah- langkah kedepan dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan, mengenai motivasi, kepemimpinan dan karakter biografis dari seorang karyawan.

Bagi lembaga meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang didapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi ketika akan melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi *literature* untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembacanya, serta dapat memperluas khazanah penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening dalam sebuah perusahaan khususnya lembaga keuangan syariah yang masih berdiri.

H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian yang sama serta pernah diteliti sebelumnya yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan proposal ini, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fatkhur R. Albanjari, tentang *Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bmt Binaan Pinbuk Tulungagung* (2016) memberikan hasil yakni melalui sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden dari 7 BMT yang terdaftar di Pinbuk Tulungagung sebagai objek pen/elitian dengan menggunakan non probabilitas dengan teknik Kuota Sampling, serta pengukuran penelitian menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik biografs tidak berpengaruh terhadap motivasi, kepemimpinan

berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi, karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dalam uji path menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi; dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

2. Penelitian lainnya yang mendukung terkait pengaruh biografis, yakni penelitian yang dilakukan oleh Wita Farlaa, Kosasih Zenb, dan Yuliansyah Diahc tentang *Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja* (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari karakteristik biografis terhadap kepuasan kerja dan kinerja individual serta apakah kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara karakteristik biografis dengan kinerja individual. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dan data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 220 orang. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Tidak ada pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja individual, 2) Ada pengaruh karakteristik biografis dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja individual, dan 3) Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi (intervening) antara karakteristik biografis dan kinerja individual dosen.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo Suharnomo, Fuad Mas'ud, Ali Mursid, tentang *Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction* (2021), yakni memiliki tujuan untuk mendesain ulang dan mengetahui peran etika kerja islami dalam mempengaruhi motivasi islami, komitmen afektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah populasi dari berbagai pegawai lintas sektor dan lintas

profesi, seperti pegawai pemerintah dan swasta, tentara, pendidik (guru dan dosen) di berbagai kantor di Jawa Tengah. Kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden sebanyak 220 kuesioner, namun jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 200 kuesioner. Dengan demikian, secara keseluruhan penelitian ini menganalisis 200 kuesioner. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedelapan hipotesis diterima: ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja islami terhadap motivasi islami; ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja islami terhadap kepuasan kerja; ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja islami terhadap komitmen afektif; ada pengaruh positif dan signifikan motivasi islami terhadap komitmen afektif; ada pengaruh positif dan signifikan motivasi islami terhadap kepuasan kerja; ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; ada pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai; terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi islami terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain, penelitian yang dilakukan Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing dengan judul *The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment To Employee Performance* (2018), memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai di STIE Mandala Jember baik pegawai tetap maupun tidak tetap yang berjumlah 90 orang. Sampel yang diambil sebanyak 55 responden dan kembali dianalisis sebanyak 50 orang, dengan menggunakan teknik simple random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, dan variabel lain motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Ekonomi Islam

1. Pengertian Ekonomi Islam

Secara epistemologis, pemaknaan ekonomi Islam berasal dari kata *al-iqtishad* yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi ekonomi, terambil dari kata *qasd*. Kata ini dengan segala derivasinya disebut sebanyak enam kali di dalam Al-Qur'an. Salah satunya adalah surah Luqman ayat 19, Allah SWT berfirman²⁴:

وَاقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَاعْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ
لَصَوْتُ الْحَمِيرِ □

Artinya:

Berlakulah wajar dalam berjalan (Ketika berjalan, janganlah terlampau cepat dan jangan pula terlalu lambat) dan lembutkanlah suaramu. Sesungguhnya seburuk-buruk suara ialah suara keledai.

Ini adalah pesan tersirat dalam karya salah cendikiawan muslim yang merupakan upaya formal pertama untuk menyatakan kasus ekonomi Islam sebagai disiplin akademis dan dalam pengamatannya bahwa ekonomi arus utama bertumpu pada penilaian nilai yang mendasari paradigma kapitalistik²⁵. Dalam hal ini, Al-Qur'an dan Sunnah mengandung seperangkat penilaian nilai yang berbeda yang dapat menjadi dasar bagi disiplin ilmu yang berbeda, yaitu ekonomi Islam, dimana seorang cendikiawan muslim dapat memulai dengan ekonomi arus utama sebagaimana adanya, membersihkannya dari unsur-unsur yang dipertanyakan,

²⁴ Azhari Akmal Tarigan. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci Dalam Al-Qur'an*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), 18

²⁵ Anas Zarka. *Islamic Economics: An Approach to Human Welfare. Studies in Islamic Economics*, edited by Khurshid Ahmad, Islamic Foundation, 1980, 14

memasukkan masukan Islam, dan menyusun model dan solusi ekonomi Islam²⁶.

2. Nilai-nilai Dasar Ekonomi Islam

Nilai-nilai dasar ekonomi Islam adalah seperangkat nilai yang telah diyakini dengan segenap keimanan, dimana ia akan menjadi landasan paradigma ekonomi Islam. Nilai-nilai dasar ini baik nilai filosofis, instrumental maupun institusional didasarkan atas Al-Qur'an dan Hadist yang merupakan dua sumber normatif tertinggi dalam agama Islam. Inilah hal utama yang membedakan ekonomi Islam dengan ekonomi konvensional, yaitu ditempatkannya sumber ajaran agama sebagai sumber utama ilmu ekonomi. Tentu saja, Al-Qur'an dan Hadits bukanlah merupakan suatu sumber yang secara instan menjadi ilmu pengetahuan.

Ekonomi dalam konsep umum mengabaikan inisiatif yang disampaikan oleh pihak swasta dalam proses pengentasan kemiskinan yang ada²⁷.

B. Karakteristik Biografis

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah Biografis berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain. Karakteristik biografis merupakan suatu karakteristik yang dimiliki oleh suatu individu seperti usia, gender, ras, dan masa jabatan, yang mudah diperoleh secara mudah serta obyektif dari arsip pribadi seseorang²⁸.

1. Ciri-ciri Pribadi Karakteristik Biografis

Menurut Robbins dan Coulter, karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, gender, ras, dan masa kerja, yang mudah diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang. karakteristik biografis pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karakteristik biografis yang mendasari adalah usia dan masa kerja. Karakteristik biografis usia baik usia muda maupun usia tua

²⁶ *Ibid*, 15

²⁷ *Ibid*, 8

²⁸ Robbins, P. Stepken dan Coulter Mary. *Manajemen Edisi Ke-10*. (Jakarta: Erlangga, 2010), 63

sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja..Karakteristik biografis masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin lama masa kerja, maka akan berdampak baik pada kinerja pegawai.²⁹

Secara umum pengertian karakteristik biografis adalah ciri-ciri pribadi yang obyektif seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja.³⁰ Berikut akan dibahas lebih mendetail satu per satu ciri-ciri pribadi yang dimaksud.

a. Usia

Hubungan antara usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting dimasa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Tetapi para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru.

Menurut Hery terdapat kepercayaan yang luas bahwa kinerja pekerjaan menurun seiring bertambahnya usia. Pekerja tua dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu, organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan.³¹

b. Gender (Jenis Kelamin)

Jenis kelamin umumnya tidak ada perbedaan yang konsisten antar pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, produktivitas pekerjaan, kepuasan kerja, atau kemampuan belajar. Namun hasil studi menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia mematuhi wewenang, dibandingkan pria yang lebih agresif dan lebih

²⁹ Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, *Manajemen Edisi Kesepuluh*, (Jakarta: Erlangga, 2010), 63

³⁰ Alifulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi*..., 5

³¹ Hery, *Soal Jawab Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Grasindo, 2018), 19

besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses, namun tetap saja perbedaannya kecil.

Biasanya yang membuat adanya perbedaan adalah karena posisi wanita sebagai yang juga harus merawat anak-anaknya. Ini juga yang mungkin menimbulkan anggapan bahwa wanita lebih sering mangkir daripada pria. Sedangkan jika dikaitkan dengan pengunduran diri, keabsenan, produktivitas, dan kepuasan kerja maka akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengunduran diri antara pria dan wanita: tidak terdapat perbedaan yang mencolok. Artinya baik pria dan wanita sama-sama memiliki kecenderungan untuk mengundurkan diri.
- 2) Produktivitas dan kepuasan kerja: tidak ada perbedaan yang mencolok. Dalam hal ini dapat disimpulkan sementara bahwa tidak terdapat pengaruh antara jenis kelamin (baik pria dan wanita) dengan produktivitas dan kepuasan kerja. Pada konteks masyarakat dengan nilai-nilai persamaan antara pria dan wanita akan menyebabkan berkurangnya perbedaan perlakuan berdasarkan gender.³²

c. Perkawinan

Status perkawinan biasanya akan menentukan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan mempunyai nilai yang penting dan lebih berharga karena mempunyai tanggung jawab untuk kehidupan anggota keluarganya. Pada umumnya karyawan yang sudah menikah akan merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang belum menikah.³³

Karyawan yang menikah lebih rendah tingkat keabsenannya. Hal ini diakibatkan dengan dugaan bahwa karyawan telah memiliki tanggung jawab untuk

³² Astadi Pangarso, *Perilaku Organisasi...*, 50-51

³³ Alifulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi...*, 6

memenuhi kebutuhan keluarganya maka akan cenderung hadir tepat waktu dalam bekerja dan kemungkinan kecil untuk mangkir. Ada dorongan untuk menaati peraturan perusahaan terkait kehadiran kerja karena waspada agar berusaha memastikan atau mengamankan setiap bulan minimal kebutuhan keluarga terpenuhi dengan adanya gaji dari perusahaan (organisasi) tempat bekerja.

d. Masa Kerja

Masa kerja menentukan pengalaman yang dimiliki karyawan, dan semakin banyak pengalaman idealnya semakin tinggi prestasi yang dicapai. Sehingga sering masa kerja dijadikan pertimbangan dalam rekrutmen pegawai baru dan sebagai dasar sistem penggajian atau reward.³⁴

Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan ia akan mengundurkan diri. Hal ini kemungkinan besar diakibatkan karena secara umum apabila seseorang dapat menyesuaikan diri dan diterima di lingkungan pekerjaannya untuk jangka waktu yang cukup lama (kurang lebih 5 tahun) maka untuk memutuskan untuk mengundurkan diri yang bersangkutan akan berpikir dahulu, hal ini menjadi pertimbangan yang cukup serius dan penting bagi yang bersangkutan apabila ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Karyawan yang lebih senior memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk cenderung tidak/kurang absen. Hal ini dapat terjadi tentunya karena semakin senior idenya seseorang akan semakin rajin masuk kerja dengan harapan minimal pendapatannya per bulan tidak terpotong (yang mungkin terjadi apabila kehadiran merupakan rata-rata menjadi faktor penting bagi perusahaan sebagai organisasi tempatnya bekerja)³⁵.

³⁴ Alifulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi*..., 6

³⁵ Astadi Pangarso, *Perilaku Organisasi*..., 52

2. Kajian Keislaman Karakteristik Biografis

Menurut pendapat M. Nasyaruddin Latief mengenai hukum Islam terhadap peran ganda perempuan, ia menyatakan bahwa tidak ada aturan yang normatif Islam yang melarang perempuan bekerja diluar rumah dengan syarat tidak menghalangi fungsi utamanya sebagai ibu rumah tangga. Sedangkan dalam komparasi pemikiran M. Quraishi Shihab dan Paku Buwono IX, Chusnul Huda menjelaskan bahwa perempuan diperbolehkan bekerja di sektor publik atau mengembangkan bakatnya karena hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam Surat An-Nisa ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۚ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya:

Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah diberikan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa dalam beribadah maupun berkarya, wanita memperoleh imbalan dan pahala yang tidak berbeda dengan pria. Islam tidak membedakan pengakuan dalam apresiasi terhadap kinerja atas dasar jenis kelamin. Bahkan ditegaskan bahwa prestasi akan dicapai jika usaha dilakukan secara maksimal disertai do'a. Dengan demikian, jelaskan kiranya bahwa wanita bisa bekerja dan dapat mencapai prestasi sama dengan pria atau bahkan melebihi, bergantung pada usaha dan do'anya. Penegasan

Allah SWT bahwa wanita dan pria diberi hak dan peluang yang sama baik dalam beramal, bekerja maupun berprestasi.³⁶

Pada ayat ini menafsirkan bahwa orang yang beriman tidak boleh memiliki rasa iri hati atas yang diperoleh orang terkait karunia dari Allah SWT, karena Allah SWT telah mengatur seluruh isi bumi ini sedemikian rupa terjalin dengan hubungan yang rapi. Manusia pun tidak sama jenis kemampuannya, sehingga masing-masing memiliki keistimewaan dan kelebihan. Bukan saja antara laki-laki dengan perempuan, tetapi juga antar sesama laki-laki atau sesama perempuan. Disisi lain ayat ini juga menjelaskan terkait laki-laki yang mempunyai bagian dari apa yang mereka peroleh, demikian juga perempuan mempunyai bagian dari apa yang mereka peroleh, sesuai dengan usaha dan kemampuan mereka masing-masing³⁷.

C. Kepemimpinan

Dalam teori terkait sumber daya manusia, suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan menjadi suatu bentuk pola perilaku yang diselaraskan melalui adanya kepentingan-kepentingan sebuah organisasi serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut³⁸.

1. Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

³⁶ Nurul Iffakhatul Sholekhah. *Senarai Penelitian Islam Kontemporer Tinjauan Multikultural*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 82

³⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Terjemahannya dan Tafsir untuk Wanita*, 72

³⁸ Sugiyatmi. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima, *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret (2016), 3

Berikut ini adalah pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli:³⁹

- a. Menurut Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.
- b. Menurut Greenberg dan Baron memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Menurut McShane dan Von Glinow, kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi mereka.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi suatu kelompok atau organisasional menuju pencapaian tujuan ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi mereka. Hasibuan menyebutkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja untuk mencapai sasaran yang maksimal, bisa dikatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja sangat bergantung pada kemampuan pimpinan melalui kepemimpinan.⁴⁰

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi

³⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi...*, 264

⁴⁰ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 10

sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan di luar situasi ini. Fungsi pemimpin merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok.

3. Etika Pepimpin

a. Dedikasi

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada karyawan agar karyawannya merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pemimpin yang mempunyai dedikasi yang cukup tinggi akan membela, melayani, mendorong baik karyawannya maupun rekan kerjanya untuk mencapai cita-cita bersama sebagai wujud kecintaan dan pengabdian untuk perkembangan serta kemajuan perusahaan.

b. Empati

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya dengan merasakan apa yang dirasakan karena pemimpin mempunyai kemampuan dapat mengetahui lewat kenyataan dan perasaannya sehingga dapat mengetahui lewat kenyataan dan perasaannya sehingga dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan kelompok kerja karyawan maupun lingkungan kerja.

c. Memaafkan dan Melupakan Kesalahan

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya karena pemimpin yang baik adalah orang yang mempunyai jiwa besar yaitu dengan memaafkan bawahan/karyawannya yang telah melakukan kesalahan betapapun besarnya kesalahan yang diperbuat begitu juga sebaliknya.

4. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Martin Evans dan Robert House dalam buku Miftah Toha, teori path goal versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippit dan White. Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

b. Kepemimpinan yang mendukung

Mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun, pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.⁴¹

5. Ayat-Ayat Terkait Kepemimpinan

Dalam Hukum Islam, terdapat beberapa ayat dalam Al-Qur'an terkait kepemimpinan. Hal ini berkaitan dengan konsep memimpin sesuatu hal berdasarkan yang Allah SWT firmankan, yakni sebagai berikut;

- a. Allah menjadikan manusia sebagai pemimpin di muka bumi, untuk dapat menciptakan kemashlahatan antar sesamanya dan menjadikan manusia sebagai khalifah. Dalam Al-Qur'an, kata *khalifah* memiliki makna 'pengganti', 'pemimpin', 'penguasa', atau 'pengelola alam semesta'. Konsep kepemimpinan ini ada dalam Surah Al-Baqarah ayat 30⁴², yakni:

⁴¹ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 44

⁴² Kementerian Agama Islam, *Tafsir dan Terjemah Al-Qura'an in MS.Word*, (Jakarta, 2019)

وَأَذَقْنَا لِرَبُّكَ رِثْقًا لِّلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالُوا إِنَّا نَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah¹³ di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

- b. Pemimpin yang baik berdasarkan dalam Surat Sad ayat 26 ialah pemimpin yang adil dalam mengambil keputusan atas suatu perkara dan tidak dipengaruhi oleh hawa nafsu atau emosional sesaat dalam memutuskan perkara tersebut⁴³.

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۗ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ ۖ بِمَا نَسُوا الْحِسَابَ □

Artinya:

(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”

⁴³ Kementerian Agama Islam, *Tafsir dan Terjemah Al-Qura'an in MS.Word*, (Jakarta: 2019)

D. Motivasi

Dalam 30 tahun terakhir, para filosof Islam menawarkan beberapa konsep tentang motivasi dalam Islam, yakni seperti konsep taqwa, konsep “khauf wa raja”, konsep motivasi total, konsep motivasi Islam, serta konsep motivasi Ilahi⁴⁴.

Konsep motivasi dalam pandangan Islam merupakan konsep diri atau konsep jiwa (*nafs*). Hal ini berawal dari tentang pemahaman akan keberadaan serta tujuan penciptaan manusia. Tujuan akhir dari motivasi Islam adalah membimbing jiwa menuju kedamaian dimana individu didorong oleh implementasi tauhid, iman, dan perjuangan untuk mencari ridha Allah dan mendapatkan kebaikan di dunia dan akhirat. Sedangkan motivasi keagamaan adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang didasarkan pada aturan-aturan agama⁴⁵

1. Pengertian Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Mathis dan Jackson dalam buku Wilson Bangun mendefinisikan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan.⁴⁶

Motivasi perlu dilakukan oleh pemimpin agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada para sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan

⁴⁴ Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A, Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 1, (2021), 998

⁴⁵ *Ibid*, 998

⁴⁶ Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya..., 312

bekerja baik, tujuan organisasi akan dapat lebih mudah tercapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.⁴⁷

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Saydam dalam buku M. Kadarisman mengemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah:⁴⁸

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan;
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja;
- c. Meningkatkan disiplin kerja;
- d. Meningkatkan prestasi kerja;
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab;
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi;
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor sumber daya manusia memiliki peran penting. Dimana diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁴⁹

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Saydam dalam buku M. Kadarisman mengemukakan sebagai berikut:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Menurut Siagin, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yaitu karakteristik biografis.⁵⁰

⁴⁷ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2013), 274

⁴⁸ *Ibid.*, 291-292

⁴⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 67

⁵⁰ Desi Kristanti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 25

Tetapi pentingnya motivasi tanpa memandang siapa yang bekerja merupakan keberhasilan dalam memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Sebagaimana teori motivasi dari Abraham Maslow, yaitu motivasi untuk bekerja atau berbisnis adalah memenuhi kebutuhan manusia baik hak fisik, psikologis, maupun kebutuhan sosial.⁵¹

4. Ayat-Ayat yang Terkait Motivasi

Pada jiwa seorang muslim, wajib memiliki suatu motivasi atau jiwa semangat dalam menjalankan segala aktifitasnya termasuk dalam bekerja, karena pada dasarnya bekerja juga bagian dari ibadah. Hal tersebut didasarkan pada beberapa ayat dalam Al-Qur'an yang telah Allah SWT firmankan, yakni;

- a. Pada Surah At-Taubah ayat 105, setiap umat muslim diwajibkan bekerja dengan landasan semata-mata karena Allah SWT, karena hal tersebut bagian dari ibadah ghairah maghdah yang apabila dikerjakan lillahi ta'ala makan akan memperoleh pahala⁵²

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.

⁵¹ *Ibid.*, 34

⁵² Kementerian Agama Islam, *Tafsir dan Terjemah Al-Qura'an in MS.Word*, (Jakarta, 2019)

- b. Salah satu syarat menjadi sebuah bangsa yang ideal ialah mampu memberikan kemakmuran kepada masyarakatnya. Hal tersebut diwujudkan dari berbagai bidang, seperti sosial, ekonomi, maupun keadilan merata pada penegakan hukum. Dalam mewujudkan perlu suatu motivasi dari pemimpin serta masyarakatnya (saling bekerjasama) untuk menciptakan bangsa yang makmur. Hal tersebut digambarkan dalam Surah Saba' ayat 15⁵³.

لَقَدْ كَانَ لِسَبَإٍ فِي مَسْكَهُمْ آيَةٌ ۖ جَنَّتَنِ عَنْ يَمِينٍ وَشِمَالٍ ۚ كُلُوا مِنْ
رِزْقِ رَبِّكُمْ وَاشْكُرُوا لَهُ ۗ ۙ بَلَدَةٌ طَيِّبَةٌ وَرَبُّ غَفُورٌ

Artinya:

Sungguh, pada kaum Saba' benar-benar ada suatu tanda (kebesaran dan kekuasaan Allah) di tempat kediaman mereka, yaitu dua bidang kebun di sebelah kanan dan kiri. (Kami berpesan kepada mereka,) "Makanlah rezeki (yang dianugerahkan) Tuhanmu dan bersyukurlah kepada-Nya. (Negerimu) adalah negeri yang baik (nyaman), sedangkan (Tuhanmu) Tuhan Yang Maha Pengampun.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja, Kinerja berasal dari kata "kerja" atau dalam bahasa inggris performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperhatikan.⁵⁴ Berikut ini pendapat para tokoh mengenai kinerja:

⁵³ *Ibid*, 1

⁵⁴ Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 570

- a. Payaman Simanjutak mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksana tugas tertentu.
- b. Menurut Stephen P. Robin mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.
- c. Menurut Judith R, Gordon mengatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan kerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja yang pengertiannya telah diuraikan diatas perlu atau harus dinilai dan hasilnya harus dipergunakan untuk membantupekerja/karyawan, agar secara terus-menerus berusaha memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.⁵⁵

2. Tujuan Penelitian Kinerja

Ada empat kategori Tujuan dilakukannya penilaian kinerja ini yaitu;

- a. Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seseorang saja tanpa adanya pembanding. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- b. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan- perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
- c. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan. Sebagai contoh, ketika sistem distribusi

⁵⁵ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Gadjah Mada Universitas Press, 2006), 62

barang di tahun 2016 mengalami perubahan, ternyata hasil karyawan departemen distribusi mengalami peningkatan. Itu artinya sistem yang baru dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di departemen tersebut.

- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak.

Menurut John Miner, mengemukakan 4 dimensi yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu:⁵⁶

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

4. Ayat-Ayat Kinerja Karyawan

Pada pembahasan sebelumnya yang menjelaskan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah, maka dalam menjalankan perannya sebagai pekerja juga telah Allah SWT atur dalam Al-Qur'an sebagai bentuk dasar agar menjadi landasan dalam menjalankan peran sebagai khalifah yang baik dimuka bumi ini.

⁵⁶ Sudarmanto, "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi R&D)", (Bandung: Alfabeta, 2017), 172-173

- a. Pads Surah Al-A'raf ayat 39 menyampaikan pesan kepada para pekerja atau karyawan dalam saling mengingatkan tentang kebaikan kepada para pimpinannya terkait apa yang dikerjakan, karena apabila seorang pemimpin salah, maka pekerjaanya pun akan salah. Hal tersebut berdampak kepada pekerja dan pimpinannya yang memperoleh hal yang tidak baik bersama-sama⁵⁷.

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأَخْرَابِهِمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا
 الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ □

Artinya:

Orang yang (masuk) terlebih dahulu berkata kepada yang (masuk) belakangan, "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikit pun atas kami. Maka, rasakanlah azab itu karena perbuatan yang telah kamu lakukan.

- b. Dalam Islam, segala sesuatu hal yang dikerjakan akan mendapatkan seusai dengan apa yang dikerjakan. Apabila seorang pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka pekerja tersebut akan memperoleh hal baik kedepannya dan sebaliknya apabila pekerja tersebut menjalankan pekerjaannya dengan tidak baik, maka dimasa yang akan datang, pekerja tersebut akan memperoleh hal yang tidak baik pula⁵⁸. Hal ini seperti dalam firman Allah SWT pada Surah Al-Ahqaf ayat 19, yakni:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah

⁵⁷ Kementerian Agama Islam, *Tafsir dan Terjemah Al-Qura'an in MS.Word*, (Jakarta, 2019)

⁵⁸ *Ibid*, 345

menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.

F. Kerangka Penelitian

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan peneliti dalam merumuskan permasalahan ini yang berawal dari konsep dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits yang di terapkan pada laporan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton Tahu 2020-2021 untuk mengetahui terkait faktor yang mempengaruhi karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan serta faktor kepemimpinan menurut perspektif Ekonomi Islam yang kemudia diolah dan dibahas untuk memperoleh kesimpulan dalam penelitian ini.

Kerangka penelitian dapat digambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Fikir



Berdasarkan gambar tersebut. Al-Qur'an dan Hadits yang menjadi landasan utama dari Perbankan Syariah, selanjutnya penggunaan data objek penelitian diperoleh dari laporan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton tahu 2020-2021. Pada penelitian ini mengetahui bagaimana faktor karakterisitik kepribadian berperan terhadap kinerja

karyawan, begitupun apa saja faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Setelah ditemukan faktor-faktor karakteristik kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baru ditentukan hasil dan pembahasan tentang penelitian ini kemudian disimpulkan.

G. Hipotesis

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

Tabel 2.1
Hipotesis

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Hipotesis
1	Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Sebuah hasil atas pencapaian yang dilakukan oleh individu, baik dari aspek kualitas maupun aspek kuantitas yang telah dicapai sebagai prestasi kerja untuk menghasilkan tujuan pekerjaan yang diharapkan dalam bekerja (Tobing, 2009)	
2	Variabel Independen		

Karakteristik Biografis	Kemampuan seseorang dalam menganalisis kemampuan seseorang berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, ras, dan masa kerja (Albanjari, 2016)	<p>H_0: Tidak berpengaruh antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan</p> <p>H_a: Berpengaruh (+ / -) antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan</p>
		
Kepemimpinan	kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang menduduki jabatan sebagai	<p>Hipotesis Acuan: Karakteristik Biografis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Farla, 2021)</p> <p>Ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja islami terhadap motivasi islami (Aflah et all, 2021)</p>
		<p>H_0: Tidak berpengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p>

pemimpin pada satuan kerja yang ditujukan untuk mempengaruhi perilaku pegawai (Thoha, 2012)

H_a: Berpengaruh (+ / -) antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis Acuan: Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Albanjari, 2016).

Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi (Albanjari, 2016)

3 Variabel Intervening

Motivasi

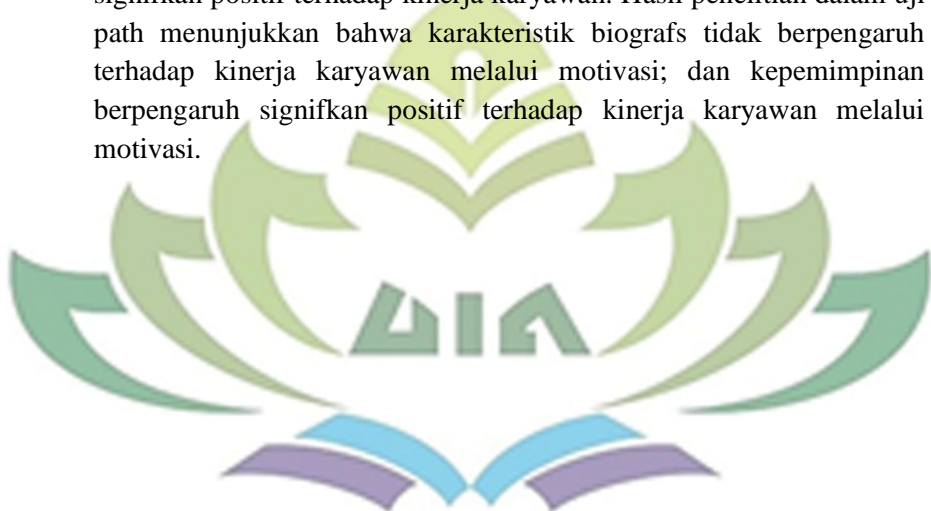
Konsep dalam memberikan sebuah daya dorong pada seseorang untuk memberikan suatu kontribusi yang besar agar dapat mencapai keberhasilan organisasinya (Gutteres dan Supartha, 2016)

Hipotesis Acuan: Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Albanjari, 2016)

Ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja islami

terhadap
motivasi islami
(Aflah et all,
2021)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik biografs tidak berpengaruh terhadap motivasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi, karakteristik biografs tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dalam uji path menunjukkan bahwa karakteristik biografs tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi; dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.





DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Z. (2008). *Hukum Ekonomi Syariah*. Sinar Grafika.
- Arifin. (2010). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Teras.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi Spss Dan Eviews*. Rajawali Pers.
- Chapra, M. U. (1996). *What Is Islamic Economics (Idb Prize)*. Irti.
- Djuzali, & Yadi. (2002). *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar)*. Uii Press.
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar Perbankan Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Quadrant.
- Gomes, F. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometric Fourth Edition*. The Mcgraw–Hill Companies.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Pengertian Dan Faktor Kinerja*. Pt.

Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Gadjah Mada Universitas Press.
- P, H., & K, B. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Siddiqui, S. (2011). Defining Economics And Islamic Economics. *Review Of Islamic Economics*, 15(2),.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian : Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*. Rajawali Pers.
- Siswanto, & Sucipto, A. (2008). *Teori Dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*. Uin Malang Pers.
- Soemitra, A. (2014). *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Kencana.
- Sudarmanto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi R&D)*. Alfabeta.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian kuantitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Tarigan, A. A. (2012). *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci Dalam Al-Qur'an*. Citapustaka Media Perintis.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, E. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, Dan Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Wiroso. (2005). *Dana Dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*. Grasindo.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo Persada.
- Zarqa, A. (1980). *Islamic Economics: An Approach To Human*

Welfare. Studies In Islamic Economics (K. Ahmad (Ed.); Islamic Fo).

Jurnal

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics And Employee Performance: The Role Of Islamic Motivation, Affective Commitment, And Job Satisfaction. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*,8(1),.
- Albanjari, F. R. (2016). Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bmt Binaan Pinbuk Tulungagung. *An-Nisbah, Vol. 02, No. 02, April 2016*, 2(No 2. April),.
- Andriyandi, T., & Zunaidah, H. (2010). Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Kemampuan Kerja Individual Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Negeri Sriwijaya. *Jurnal Ilmiah Orasai Bisnis, Edisi Ke-I*(November).
- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee Motivation An Islamic Perspective. *Humanomics*, 32(1).
- Farla, W., Zen, K., & Diah, Y. (2018). Karakteristik Biografis Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 15(2).
- Fatkhur R. Albanjari. 2016. Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bmt Binaan Pinbuk Tulungagung. AN-NISBAH, Vol. 02, No. 02, April, hal. 44
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5).
- Hasanuzzaman, S. . (1984). Definition Of Islamic Economics. *Journal Of Research In Islamic Economics*, 1(2).
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The Influence Of Job

- Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal Of Scientific And Technology Research*, 7(7).
- Kinerja, A., Pt, K., Indah, K., & Indonesia, P. (2018). A . Kurniawan , B . S *, Siti Hidayah **, & Harnoto ** *Latar Belakang Penelitian Kinerja Merupakan Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai Seseorang Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya Sesuai Tanggung Jawab Yang Diberikan kepadanya (Gome. 44.*
- Lina, D. (2014). . Analisa Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2).
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2018). Islamic Work Ethics, Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Islamic Banks In Indonesia. *Rausp Management Journal*, 55(2),
- Putri, Y. A., Putu, & Yenni Latrini, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innofative Performance Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Rafiie, D. S., Aziz, N., & Idris, S. (N.D.). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. 2018.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina Saan Prima. *Jurnal Of Management*, 2(2).
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan

Nusantara Iii Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 11(1),.

Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory Econometrics A Modern Approach* 5th Edition. In *South-Western, Cengage Learning*.

Skripsi

Bianca, O. C. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta. In *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Cv. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran). In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intanlampung*.

Link

Bank Syariah Indonesia, <https://www.bankbsi.co.id/>

