

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya, Kepemimpinan merupakan inti dalam manajemen perusahaan, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan atau antara pemimpin dan karyawan merupakan dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu membina karyawannya untuk mengikuti pengendalian darinya. Dengan pengendalian dari seorang pemimpin, diharapkan perbedaan pendapat yang ada dalam organisasi atau perusahaan, antara karyawan satu dengan yang lainnya dapat dipertemukan dan disatukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas kerja dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang ada di dalamnya. Dengan dukungan seorang pemimpin, diharapkan mampu menjadi perencana, pelaksana, sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan yang ada dalam manajemen perusahaan.

Oleh karena itu kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin bertugas untuk mengantarkan, mengetahui,

mempelopori, memberi petunjuk, mendidik, memberi bimbingan, dan menggerakkan bawahannya.¹

Kepemimpinan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi, dimana Gaya Kepemimpinan setiap Pemimpin tentu berbeda, pemimpin-memimpin dan pengikut-mengikuti, bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin pengikutnya (bawahannya) untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.²

Gaya Kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, bagaimana seorang pemimpin memotivasi bawahannya. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam ruang lingkup pekerjaannya.³ Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, atau sebuah proses untuk mencoba mempengaruhi orang-orang yang dipimpin agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.⁴

Kinerja ialah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada

¹ Y.W Sunindhia, & Ninik Widiyanti, *penerapan manajemen dan kepemimpinan dalam pembangunan*, Bina Aksara, Yogyakarta, hal. 122

² Fandy Tjiptono, *Total Quality Management*, Andi, Yogyakarta, 2001, Hal. 161.

³ Hakim, *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Bisnis Vol.2 no. 2 165-180.

⁴ Hamzah, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, Hal. 1-2.

perusahaan.⁵ Pemberian motivasi akan memacu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian tujuan, dengan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkualitas diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Gaya Kepemimpinan seorang Pemimpin dalam Memimpin bawahannya dengan memberikan dorongan kerja atau motivasi akan sangat menentukan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seorang pemimpin harus membina hubungan dan komunikasi yang baik dan harmonis dengan para karyawannya guna tercapainya tujuan bersama dalam perusahaan.

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) merupakan Lembaga Keuangan Syariah yang mulai berdiri sejak tahun 1996, pada tanggal 11 Maret 1996 BMT Bif mulai mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi. Awal mula berdirinya BMT Bif di karenakan banyaknya pengusaha kecil yang tidak tercover oleh Bank, sehingga terkadang kebutuhan atau kekurangan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang membebankan suku bunga yang cukup besar dan merupakan praktek riba, tentunya ini sangat memberatkan masyarakat, karena harus membayar bunga tambahan dari dana yang di pinjam. Inilah yang memelopori didirikannya BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF). Kantor Pusat BMT Bif terletak di Jl. Rejowinangun No.28B, Kotagede, Yogyakarta. Hingga saat ini BMT Bif telah memiliki 11 kantor cabang pembantu yang tersebar di jalan rejowinangun,

⁵ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung, 2010, Hal. 13.

nitikan, bugisan, pleret, parangtritis, sleman kota, berbah, gamping, tajem, brodot, dan wonosari.⁶

Peneliti memilih BMT BIF Yogyakarta sebagai obyek penelitian dikarenakan BMT BIF merupakan salah satu BMT terbesar di Yogyakarta yang telah berdiri sejak 21 tahun yang lalu, BMT BIF hingga saat ini telah memiliki 11 kantor cabang yang tersebar di DIY. Peneliti menganggap dalam beberapa penelitian terdahulu belum terdapat judul yang sama dengan peneliti di BMT BIF, peneliti menilai bahwa BMT BIF cukup representatif untuk di jadikan obyek penelitian, dan peneliti merasa ada kemudahan dalam akses di BMT BIF.

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud ingin membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan maksud untuk mengethaui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi yang ada di BMT BIF Yogyakarta dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Dari uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”.

⁶ www.bmt-bif.co.id

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian dilihat dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia (SDM), terutama yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti sendiri yaitu diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam bidang perbankan syariah, dan peneliti dapat mengaplikasikannya dari perkuliahan yang di dapat selama ini.

- b. Bagi Lembaga Pendidikan

Manfaat penelitian ini bagi lembaga pendidikan yaitu hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai acuan bagi kinerja lembaga pendidikan dalam menghadapi perkembangan zaman.

- c. Bagi Lembaga atau Instansi Perbankan Syariah

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, saran, dan masukan untuk BMT BIF Yogyakarta dalam

memperhatikan kinerja karyawannya, sehingga didapat metode gaya kepemimpinan dan motivasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.