

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PERUSAHAAN
DALAM MEMOTIVASI DAN MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Di BMT Dana Mentari Purwokerto, Banyumas)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**Oleh:
WIWIK WIJAYANTI
NIM. 1617202126**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2021**

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PERUSAHAAN DALAM
MEMOTIVASI DAN MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI BMT DANA MENTARI PURWOKERTO,
BANYUMAS)**

Oleh : Wiwik Wijayanti
NIM. 1617202126

Email : wiwikwijayanti970@gmail.com

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama
Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Perkembangan perbankan syariah tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pemimpin sangat diperlukan untuk dapat menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Adapun hal yang dapat menggerakkan kinerja karyawan yaitu melalui motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada BMT Dana Mentari Purwokerto. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen kepemimpinan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Berdasarkan tujuannya penelitian ini termasuk penelitian kualitatif deskriptif. Data diperoleh dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan memberikan motivasi dengan berbagai macam bentuk antara lain: pemberian gaji, pemberian tunjangan hari raya, pemberian bonus akhir tahun, menyediakan fasilitas kesehatan mengadakan pelatihan, seminar, dan adanya jenjang karier. Dampak motivasi kerja yang diberikan pimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto yaitu meningkatnya kinerja karyawan, karyawan dapat bertanggung jawab dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kata kunci : Manajemen Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

**MANAGEMENT OF CORPORATE LEADERSHIP IN MOTIVATING
AND IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT
BMT DANA MENTARI PURWOKERTO, BANYUMAS)**

By : Wiwik Wijayanti
NIM. 1617202126

Email : wiwikwijayanti970@gmail.com

Departement of Islamic Banking, Faculty of Economics and Islamic Business,
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

The development of Islamic banking is not only determined by the success in managing finances alone, but also by the success of the leader in managing the human resources owned by the company. Leaders are needed to be able to move their subordinates so that they can work together in carrying out their duties effectively and efficiently. As for things that can drive employee performance, namely through work motivation.

This research was conducted at BMT Dana Mentari Purwokerto. The purpose of this study was to determine leadership management in motivating and improving the performance of company employees. Based on the objectives of this research, it is a descriptive qualitative research. Data obtained by the method of observation, interviews and documentation.

The results of this research indicate that to improve the performance of employees the leadership provides motivation in various forms, including: giving salaries, giving holiday allowances, giving year-end bonuses, providing health facilities, holding training, seminars, and having career paths. The impact of work motivation given by the leadership of BMT Dana Mentari Purwokerto is an increase in employee performance, employees can be responsible and have high morale.

Keywords: Leadership Management, Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Kajian Pustaka	6
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Deskripsi Teori.....	10
1. Dasar-Dasar Manajemen.....	10
2. Dasar-Dasar Kepemimpinan.....	24
3. Dasar-Dasar Motivasi	37
4. Dasar-Dasar Kinerja Karyawan	45
B. Landasan Teologis	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Tempat dan Waktu Penelitian	57
C. Subjek dan Objek Penelitian	58
D. Sumber Data.....	58
E. Metode Pengumpulan Data.....	58

F. Teknik Analisa Data	60
G. Uji Keabsahan Data	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	63
B. Manajemen Kepemimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan	76
C. Analisis Terhadap Pelaksanaan Manajemen Kepemimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan.....	82
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berhasil atau tidaknya suatu usaha perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagian besar akan ditentukan oleh kemampuan pemimpin. Pemimpin yang memegang peranan penting dalam rangka menggerakkan orang-orang atau bawahannya. Setiap organisasi pasti memiliki dan memerlukan seorang pimpinan tertinggi (pimpinan puncak) atau manajer tertinggi (*top manager*) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (*leadership*) dan/atau manajemen (*management*) bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan (Nawawi, 2003). Kepemimpinan diumpamakan sebagai kepala sebuah badan dalam suatu organisasi yang apabila tidak berlangsung dengan baik akan berpengaruh terhadap kerja seluruh badan organisasi itu sendiri. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bernhard Tewal, 2017, p. 199).

Kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki peran, tanggung jawab atau wewenang dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan sebagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah kearah visi baru tersebut (Werren Bennis & Burt Nanus, 2006) dalam (Daswati, 2012).

Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi anggota agar melakukan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menciptakan dan menunjang suasana dan budaya kerja yang kondusif sehingga memberikan pengaruh positif bagi anggotanya seperti memberikan pujian dan penghargaan, melakukan tindakan korektif, memberikan hukuman atau tekanan untuk hal-

hal tertentu, ataupun membantu anggota jika di butuhkan (Bernhard Tewal, 2017).

Seorang pemimpin juga seharusnya mengetahui konsep tentang motivasi dan bisa menerapkan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan pertimbangan banyaknya dan beragamnya kepentingan orang atau pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Prof. Drucker, dalam (Panji Anoraga, 1998) motivasi berperan sebagai pendorong keamanan dan keinginan seseorang. Dari sinilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk berperan lebih baik.

Menurut Siagan (1997) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang bertanggung jawab dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Arifin, 2010).

Terrence Deal dan Alan Kennedy (1950) mengatakan bahwa untuk menciptakan perusahaan yang memiliki kinerja tinggi perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu dalam berbagai cara agar tercipta hasil yang luar biasa. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Wibisono, 2011). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan sea periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Masram, 2015, p. 116).

Dari uraian faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Di dalam perusahaan seorang manajer yang nantinya akan melaksanakan tugas kepemimpinan. Manajer ditunjuk dan memiliki kekuasaan legitimasi untuk memberi penghargaan maupun memberi hukuman pada bawahannya/ pengikutnya. Kekuatan mempengaruhi pada manajer karena dimiliki otoritas

formal bukan karena faktor individual. Karena otoritas formal itulah maka manajer memiliki wewenang yang merupakan kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang karena kedudukannya dalam organisasi (Mulyadi, 2003)

BMT Dana Mentari Purwokerto merupakan BMT tertua yang sudah beroperasi selama 26 tahun. BMT Dana Mentari berdiri pada tahun 1995, terbentuk dari sekumpulan muda muhammadiyah yang bekerjasama dengan YBMM (Yayasan *Baitul Maal* Muhammadiyah). Peran dari BMT sendiri yaitu untuk melayani kebutuhan kelompok masyarakat yang tidak terfasilitasi oleh operasional bank syariah. BMT Dana Mentari tidak sendirian melainkan banyak pesaing yang juga memiliki fungsi yang sama. Peran seorang pemimpin dan karyawan disini sangatlah penting. Dimana seorang pemimpin dan karyawan harus bisa bersinergi guna menyatukan visi dan misi untuk tercapainya tujuan perusahaan (BMT DMP online).

Berdasarkan fakta di BMT Dana Mentari Purwokerto pemimpin memiliki pengaruh yang sangat penting dalam keefektifitasan dan produktifitas karyawan, kepemimpinan di BMT Dana Mentari Purwokerto mengutamakan kebersamaan dan kekeluargaan diantara manajer dan karyawan sehingga ketika pemimpin memberikan motivasi, karyawan mampu menerima dan menjalankan motivasi yang diberikan dengan semaksimal mungkin.

Melihat dari kondisi di BMT Dana Mentari Purwokerto bahwa struktur organisasi yang ada menunjukkan ketidaksesuaian dengan bagan struktur organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini dilihat dengan adanya kekosongan jabatan pada posisi menejer umum sehingga mempengaruhi struktur yang ada. Dibuktikan dengan adanya rangkap jabatan menejer *accounting* sebagai menejer umum. Akan tetapi dilihat dari total *asset* yang dimiliki BMT Dana Mentari Purwokerto pada akhir tahun 2019 sebesar Rp. 61.758.931.233 dimana *asset* tersebut mengalami peningkatan sebesar Rp. 6.882.417.154 dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan semakin baiknya kinerja karyawan BMT Dana Mentari Purwokerto. Berdasarkan data yang ada maka kondisi

struktur organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap naik turunnya asset perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Elvianta, Husni Thamrin dan Bahrum Jamil dengan judul penelitian Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan menyatakan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan dilakukan dengan memenuhi persyaratan diantaranya, interaksi sosial satu sama lain yang saling membantu dan membutuhkan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan tentram. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pemimpin mampu memberikan dorongan atau semangat motivasi kepada para bawahan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal dan dapat menimbulkan dorongan yang positif karyawan dalam bertindak. Sementara itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Rina Hidayati dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik kepemimpinan semakin baik juga kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai manajemen kepemimpinan perusahaan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Manajemen Kepemimpinan Perusahaan Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Dana Mentari Purwokerto, Banyumas)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Manajemen Kepemimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan?

2. Bagaimana Analisis Terhadap Pelaksanaan Manajemen Kepemimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas maka adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui manajemen kepemimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
- b. Untuk menganalisis pelaksanaan manajemen kepemimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi landasan dalam mengetahui sejauh mana efektifitas manajemen kepemimpinan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan di BMT Dana Mentari Purwokerto, Banyumas.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan (referensi) para peneliti lain yang akan melakukan penelitian akan datang.

Manfaat Praktis :

- a. Menambah wawasan dan kemampuan berfikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima penulis.
- b. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi yang konstruktif tentang kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

D. Kajian Pustaka

Menurut Pohan dalam Prastowo (2012) kegiatan ini (menyusun kajian pustaka) bertujuan mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori-teori metode atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah didokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain yang terdapat di perpustakaan. Kajian ini dilakukan dengan tujuan menghindarkan terjadinya pengulangan, peniruan, plagiat, termasuk suplagiat. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Dalam Jurnal *Dinamika Manajemen* (Masurip, 2011) dengan judul penelitian *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen* bahwa hasil dari penelitian menunjukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memainkan peran kepemimpinan.

Dalam Jurnal Ilmiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suwanto, 2020) dengan judul penelitian *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang* bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Jurnal Ilmiah *Manajemen Dan Bisnis* (Roy Saputra Saragih, 2018) dengan judul penelitian *Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai* bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dalam Jurnal Ilmiah Megister Manajemen (Indra Marjaya, 2019) dengan judul penelitian *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai* bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Ahmad Afandi, 2020) dengan judul penelitian *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Jurnal Ekonomi dan Pembangunan (Maramis, 2013) dengan judul penelitian *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado* bahwa hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Manado.

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nunung Ghoniyah dan Masurip dengan judul penelitian " <i>Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen</i> "	<ul style="list-style-type: none"> - Persamaannya sama-sama membahas tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan. - Sama-sama menggunakan metode penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Niaga di kota Demak, sedangkan penulis melakukan penelitian di BMT

		kualitatif	Dana Mentari Purwokerto
2	Suwanto, dengan judul penelitian <i>“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang”</i>	- Sama-sama membahas tentang kepemimpinan motivasi kerja, dan kinerja karyawan	- Penelitian terdahulu dilakukan di Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang, sedangkan penulis melakukan penelitian di BMT Dana Mentari Purwokerto. - Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif
3	Roy Saputra Saragih, Hengki Mangiring Parulian Simarmata, dengan judul <i>“Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”</i>	- Sama-sama membahas tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. - Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara	- Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif.
4	Indra Marjaya, Fajar Pasaribu dengan judul penelitian <i>“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”</i>	- Sama-sama membahas tentang kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai/ karyawan	- Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. - Penelitian terdahulu dilakukan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli

			Serdang, sedangkan penulis melakukan penelitian di BMT Dana Mentari Purwokerto
5	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri dengan judul penelitian <i>“Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</i>	- Sama-sama membahas tentang kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan	- Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. - Penelitian terdahulu dilakukan di Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatra Utara sementara penulis melakukan penelitian di BMT Dana Mentari Purwokerto.
6	Enrico Maramis dengan judul penelitian <i>“Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado”</i>	- Sama-sama membahas tentang kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan	- Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian asosiatif, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. - Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado sementara penulis melakukan penelitian di BMT Dana Mentari Purwokerto.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Manajemen Kepemimpinan Perusahaan Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Dana Mentari Purwokerto, Banyumas) dapat disimpulkan bahwa :

1. Manajemen kepemimpinan perusahaan BMT Dana Mentari Purwokerto dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan sistem kepemimpinan yang demokratis, pimpinan memberikan motivasi dengan berbagai macam bentuk antara lain: pemberian gaji, pemberian tunjangan hari raya, pemberian bonus akhir tahun, menyediakan fasilitas kesehatan mengadakan pelatihan, seminar dan adanya jenjang karier. Dampak motivasi kerja yang diberikan pimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto yaitu meningkatnya kinerja karyawan, karyawan dapat bertanggung jawab dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. Pelaksanaan manajemen kepemimpinan perusahaan BMT Dana Mentari Purwokerto jika dilihat dari teori fungsi manajemen yaitu *Planing, organizing, actuating, controlling* (POAC) dinilai sudah sesuai. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan di BMT Dana Mnetari Purwokerto yang menunjukkan terlaksananya fungsi manajemen kepemimpinan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan, sebagai berikut:

1. Saran bagi Bank
 - a. Berusaha untuk tetap mempertahankan komunikasi yang sudah terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

- b. Pemberian motivasi yang bersifat financial hendaknya di pertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam melakukan tugas-tugasnya.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya
Hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih tentang faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afrizal, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 2, 154.
- Ahmad Afandi, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 235-246.
- Ambarini, E. d. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10, 111.
- Andreani, J. H. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5, 2.
- Arifin, M. (2010). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras.
- Arikunto, S. (1995). *Dasar-Dasar Research*. Bandung: Tarsoto.
- Bahri, B. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Bongaya Journal of Research in Management*, 52-53.
- Benjamin Bukit, T. M. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bernhard Tewal, A. M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Daswati. (2012). Implemestasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal ACADEMIA Fisip Untad*, 04, 783.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Juz 1-30*, Jakarta: PT. Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994
- Dewi, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forta Larese Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 171.
- Djafri, S. Q. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Endah. (2021). Manajemen Kepemimpinan Perusahaan Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Dana Mentari Purwokerto, Banyumas. (Wiwik Wijayanti, Pewawancara)
- Fadhli, H. M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Medan: Ciptapustaka Media Perintis.
- Hardani, H. A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Indartono, S. (2012). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Indiyani. (2021). Manajemen Kepemimpinan Perusahaan Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Dana Mentari Purwokerto, Banyumas. (Wiwik Wijayanti, Pewawancara)
- Indra Marjaya, F. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 2, 129-147.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khomsahtun. (2021). Manajemen Kepemimpinan Perusahaan Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Dana Mentari Purwokerto, Banyumas. (Wiwik Wijayanti, Pewawancara).
- Kristiana, W. (2012). Peranan Manajer Dalam Mengelola Konflik Organisasi. *Jurnal Perspektif Artistektur*, 7, 68.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 81.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 1, 955-963.
- Masram, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masurip, N. G. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2, 118-129.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan :Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Of Economic Managemen and Accounting*, 47-48.
- Maupa, W. M. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3, 114.
- Moedjiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian* . Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.
- Mosidik, S. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Muanas, A. Y. (2018). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dlam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian. *Jurnal ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 6, 95.
- Muhammad Charis F, M. A.-H. (2020). Kategori Kepemimpinan Dalam Islam. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1, 173.
- Mulyadi, V. R. (2003). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyan, A. (2017). Gaya Kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng. *JIME*, 253-254.
- Nasdir, H. N. (n.d.). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Of Management*, 1, 8.

- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Ni Made Ria Setyawati, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6, 18.
- Nonok Hadi Pramono, D. H. (2013). Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 3.
- Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta.
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *JBMA*, 1, 49.
- Prasetyo, B. A. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *JESTI*, 2, 532.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* , 212.
- Priyono. (2004). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ria Ratna Ariawati, S. A. (2016). Jurnal Riset Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 23-14.
- Rifa'i, C. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Intelegensia Media.
- Roy Saputra Saragih, H. M. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19, 124-133.
- Saragih, E. P. (2016). *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Setiawan, R. D. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 73-74.
- Shalihah, M. (2015). Peran Kepemimpinan Islami Dalam Peningkatan Manajemen Usaha Perusahaan. *Tahkim*, XI, 124.
- Sodik, S. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sri Langgeng Ratnasari, H. W. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah, NTB: Forum Pemuda Aswaja.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3, 156-165.
- Syahrum, S. d. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Tambunan, T. D. (2015). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Koperasi & Organisasi : Panduan Penyusunan Indikator*. Bandung: Erlangga.

