

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KERJA KARYAWAN BMT DINAR BAROKAH DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh

YUSUF NURSEHA

B 100150136

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KERJA KARYAWAN BMT DINAR BAROKAH DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

YUSUF NURSEHA

B 100 150 136

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Nur Achmad, S.E., M.Si

(NIDN: 0616087002)

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KERJA KARYAWAN BMT DINAR BAROKAH DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

OLEH :

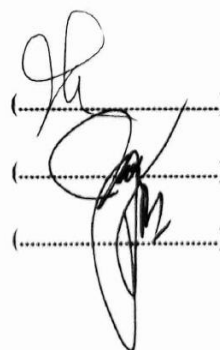
YUSUF NURSEHA

B 100 150 136

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammdiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 3 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan penguji**

1. **Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Nur Achmad S.E., M.Si**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Imron Rosyadi S.E., M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Agustus 2019

Penulis,



YUSUF NURSEHA

B 100150136

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KERJA KARYAWAN BMT DINAR BAROKAH DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Abstrak

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Penelitian ini dilakukan pada BMT Dinar Barokah, Jumapolo. Penelitian ini menggunakan kepemimpinan sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. sebanyak 42 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (intervening). menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak menjadi mediasi antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

Abstract

The existence of human resources in a company plays a very important role. The business world is now required to create high employee performance for the development of the company. Companies must be able to build and improve performance in their environment. This research was conducted at BMT Dinar Barokah, Jumapolo. This study uses leadership as an independent variable, motivation as an intervening variable, and performance as a dependent variable. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on employee performance through work motivation as an intervening variable. as many as 42 respondents using the simple random sampling method. The analysis used includes the validity test, reliability test, classic assumption test, model test, linear regression analysis and intervening. Based on the t-test conducted and the results

of linear regression analysis 1 above can be seen that leadership has a positive and significant effect on motivation and on the results of linear regression analysis 2 it is known that leadership and motivation have a positive and significant effect on performance. and based on the results of the two linear regression analyzes above, an intervening test can be performed. shows that the motivation variable does not mediate between leadership and performance.

Keywords : *Leadership, Motivation, Performance*

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan zaman tidak bisa dilepaskan dari peran manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, manusia menjadi faktor utama dalam menciptakan perubahan dalam kehidupan ini. Demikian juga dengan dunia kerja. Setiap individu dituntut memiliki kinerja terbaik yang mereka berikan dalam pekerjaannya. Kinerja kerja yang memuaskan pribadi dan kelompok menjadi faktor tercapainya tujuan bersama. Senada dengan Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dua unsur tersebut harus ditanamkan dalam diri setiap individu baik efektif ataupun efisien. adalah faktor keberhasilan kinerja karyawan, dalam menyelesaikan tugas masing-masing. Kinerja yang baik bisa diartikan kesesuaian antara lama waktu pekerjaan dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan dapat diselesaikan tanpa memerlukan waktu tambahan atau keterlambatan penyelesaian.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam menjalankan sebuah lembaga atau organisasi karena kepemimpinan merupakan bagian yang utama dalam sebuah organisasi, dimana peran pimpinan harus kuat dan tegas dalam memimpin organisasi. memiliki pimpinan yang tangguh adalah pondasi yang kokoh dalam mencapai target-target organisasi. Menurut Yukl (2005) kepemimpinan diharapkan dapat memberikan visi yang memberikekuatan dan dorongan untuk meningkatkan komitmen SDM sehingga bermuara pada peningkatan kualitas dan produktivitas. yang akhirnya menimbulkan keuntungan dan daya saing. Kepemimpinan juga diharapkan dapat memberikan latihan dan bimbingan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan SDM dan kompetensi sehingga kualitas dan produktivitas meningkat. Pendapat ini memiliki makna. Bahwa sebagai pimpinan harus memiliki sifat mengajak atau memotivasi karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya. Keterampilan Memotivasi Karyawan agar lebih meningkatkan kemampuannya adalah

sebuah skil yang harus dimiliki pimpinan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:146) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan karyawan menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya mereka akan merasakan kepuasan tersendiri dalam menyelesaikan tugas, hal ini akan mempengaruhi hasil kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terlihat semangat, dan selalu ceria dalam menjalankan tugasnya karena dia memiliki semangat yang menjadikan tugas berat menjadi terasa ringan dan sanggup melaksanakannya, sebaliknya bagi karyawan yang memiliki motivasi rendah akan terlihat lesu dan mudah putus asa dalam mengerjakan tugas meskipun tugas itu tidak seberat yang dia pikirkan namun pengaruh lemahnya motivasi mempengaruhi pikirannya dan menjadikan sugesti yang kuat dalam pelaksanaan. Dalam hal ini peran pimpinan sangat diperlukan dalam mengidentifikasi dan memberikan motivasi lebih bagi karyawan yang memerlukan peningkatan motivasi dalam pekerjaan, kepekaan inilah yang membedakan pemimpin dapat diterima di hati karyawan atau sebaliknya, karena dengan kepekaan yang tinggi akan menimbulkan respon positif dari seluruh karyawan.

Menilik sejarah peradaban manusia membuktikan bahwa kepemimpinan dalam suatu kelompok adalah pencapaian terbaik dari kesepakatan setiap anggota kelompok tersebut, perkembangan kepemimpinan membawa suatu kelompok mencapai kekuasaan yang mereka inginkan, kepemimpinan membuat suatu kelompok atau organisasi memiliki landasan kepatuhan dan tujuan yang jelas, dimana peran pimpinan yang baik sanggup mempengaruhi anggotanya dan mendorong anggotanya melakukan sesuai kehendak pimpinan tanpa penolakan yang berlebihan yang menyebabkan hambatan dalam suatu organisasi, hal ini mencerminkan pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi yang dapat memajukan organisasi tersebut, sebagaimana pendapat Robbins (2006). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi anggota kelompok mencapai sesuatu tujuan yang diinginkan oleh pimpinan. Kepemimpinan yang jelas akan membuat pembagian tugas dan pencapaian tujuan tercapai dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di BMT Dinar Barokah bertempat di Jumapolo, Karanganyar. BMT Dinar Barokah bergerak sebagai lembaga keuangan yang

menyediakan pinjaman dan tabungan hal ini memudahkan bagi masyarakat sekitar dalam menyimpan dan meminjam dana karena proses yang transparan dan sederhana. Dari paparan di atas kami mengambil judul penelitian "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BMT DINAR BAROKAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING".

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pareung (2014).

2.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1) Kinerja

Menurut Winardi (1992) kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan

2) Motivasi

Sopiah (2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut definisi Javidan, (2006) dalam *Globe Project*, adalah kemampuan dari seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara efektif dan sukses dari organisasi di mana karyawan menjadi anggotanya

2.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini dilakukan di BMT Dinar Barokah dengan jumlah 70 orang, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan *teknik random sampling*.

2.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang meliputi analisis linear berganda, uji F, uji t, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji intervening sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis regresi linear berganda yang dinyatakan dengan persamaan linear berikut ini:

$$Y_1 = b_1X_1 + e_1 \quad (1)$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_2X_2 + e_2 \quad (2)$$

Dimana :

- Y = kinerja karyawan
- b₁, b₂ = koefisien garis regresi
- X₁ = kepemimpinan
- X₂ = motivasi
- e = residual atau prediction error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika probabilitas signifikansinya diatas 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1 Uji Normaliitas

Varabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
<i>Undstandardized residual</i>	0,126	0,090	P> 0,05	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,09, dapat diketahui bahwa semua *p-value* untuk data ternyata lebih besar dari $\alpha=5\%$

($p > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
Kepemimpinan	0,870	1,149	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0,870	1,149	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf signifikan	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,05	0,515	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,05	0,376	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi $Y_1 = 0,440 X_1$ artinya bahwa koefisien regresi kepemimpinan (b_1) bernilai positif sebesar 0,440, hal ini menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja, sehingga adanya peningkatan Variabel Kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b) Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4. Analisa Regresi pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel	B	Beta	t _{tabel}	Sig
(constant)	7,275			
Kepemimpinan	0,200	0,298	2,047	0,047
Motivasi	0,297	0,613	3,539	0,001

Sumber : Hasil Data Diolah, 2019

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,298 X_1 + 0,613 X_2 \quad (3)$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti yaitu koefisien regresi kepemimpinan (b_1) bernilai positif sebesar 0,298, hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja (b_2) bernilai positif sebesar 0,613, hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.5 Uji t

a) Uji t kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil uji t hitung adalah sebagai berikut :

Tebel 5. Uji t Kepemimpinan terhadap Motivasi

Variabel	t	Sig
Kepemimpinan	2,444	0,004

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Nilai t hitung kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 2,444, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $t_{\alpha/2; (n-k-1)}$, yaitu $42-2=40$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 2,021. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini

menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

b) Uji t pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Kepemimpinan(X_1), Motivasi(X_2), dan terhadap Kinerja karyawan (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dilihat pada dibawah ini:

Tabel 6. Uji t pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	2,047	2,023	000	H ₁ diterima
Motivasi	3,539	2,023	000	H ₂ diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

Dari perhitungan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,047$, $> t_{tabel} = 2,023$, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Sementara Uji t yang berkaitan dengan Variabel Motivasi(X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,539 > t_{tabel} = 2,023$, sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

3.6 Uji F

a) Uji F hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi

Tabel 7. Uji F Kepemimpinan Terhadap Motivasi

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
5,973	3,23	0,004

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2019

F hitung sebesar 5,973, maka didapat F tabel 3,23. Nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja dinyatakan fit atau baik.

b) Uji F berkaitan dengan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di berikut.

Tabel 8. Uji F Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
12,605	3,23	0,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar 12,605, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga kedua variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Dinar Barokah.

3.7 Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

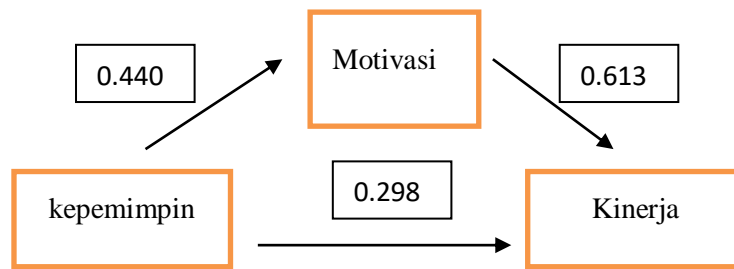
R	R^2	Std. Error of the Estimate
0,627	0,441	1,466

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,441 hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Kepemimpinan, Motivasi) menjelaskan variabel Kinerja Karyawan di BMT Dinar Barokah sebesar 44,1% dan 55,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3.8 Uji Efek Mediasi (intervening)

Efek mediasi membuktikan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara kepemimpinan terhadap kinerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja. Apabila pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja, maka motivasi kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Nilai koefisien determinasi sebesar 48% menunjukkan bahwa 48% informasi terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 52% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model. Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut. Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,298. Sementara pengaruh tidak melalui kepemimpinan vasi kerja yaitu $0,440 \times 0,613 = 0,269$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, atau dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja.

3.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto S.K (2015), I Gede Riana dkk(2015), Istiqomah Qodriani, dan Fajrin Heru Susilo, (2018) yang menyatakan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Kebaradaan pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting karena memiliki yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral Pegawai.

Kepemimpinan menggunakan pengaruh terhadap bawahannya, pimpinan biasanya menerapkan kepemimpinan sebagai yang digunakan pada proses kepemimpinan, maka kepemimpinan menurut teori berpengaruh sekali terhadap motivasi kerja bawahan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten / kesamaan yang dilakukan oleh Setio utomo dkk (2015), Nur Hamzah. (2015), yang menyatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016;143) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil analisis intervening menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan BMT Dinar Barokah Jumapolo melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kepemimpinan yang diberikan baik yang berupa sikap, perintah, serta solusi yang pimpinan berikan kepada karyawan menjadi daya tarik tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan tugasnya. Sosok pimpinan di BMT Dinar Barokah memiliki karisma yang membuat karyawan antusias dalam mendukung kebijakan pimpinan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan BMT Dinar Barokah, Jumapolo.

a) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, hal ini membuktikan adanya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

b) Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, namun pengaruhnya tidak lebih besar dari pengaruh langsung antara pemimpin terhadap kinerja kerja, dengan demikian pengaruh mediasi tidak lebih besar dari pengaruh langsung.

4.2 Keterbatasan

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini dikarenakan keterbatasan waktu dan pengetahuan yang saya miliki.

4.3 Saran

Saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Pada faktor kepemimpinan masih perlu meningkatkan kedisiplinan dan ketegasan dalam membina hubungan antara pimpinan dan bawahan sehingga semakin terjalin lebih baik lagi.
- b) Pada faktor Motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Evawati Khumaedi. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Oprasi Terminal PT.Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Volume 2, Nomor 1.
- Mondy, R.W., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nur Hamzah. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PrimatamaMulya Jaya.e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, : 199 - 206.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.