



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN

*(Studi Kasus di Bank BRI Syariah Cabang Cirebon)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE. Sy)

Pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah



Disusun Oleh :

**BISRI MUSTOPA**

**59320133**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

**SYEKH NURJATI CIREBON**

**2013 M/1434 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## ABSTRAK

### BISRI MUSTOPA: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah Cabang Cirebon)”

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap motivasi karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Cirebon. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bahwa di era globalisasi saat ini menuntut seorang pemimpin untuk memiliki sikap tegas, adil dan partisipatif serta pentingnya pemberian kompensasi yang adil dan layak, untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon yang sejumlah 43 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan, dihitung menggunakan rumus Slovin dengan teknik sampling yang digunakan *Probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah *sample random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Dari hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.241. dengan melihat posisi  $t_{hitung}$  (2.241) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2.052) maka  $t_{hitung}$  berada di penolakan  $H_{0-1}$  dan penerimaan  $H_{a-1}$  sehingga secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel pemberian kompensasi sebesar 2.066 dengan melihat posisi  $t_{hitung}$  (2.066) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2.052) maka  $t_{hitung}$  berada di penolakan  $H_{0-2}$  dan penerimaan  $H_{a-2}$  sehingga secara parsial variabel pemberian kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan uji simultan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6.127 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (3.354) sehingga keputusannya menolak  $H_{0-3}$  dan menerima  $H_{a-3}$ . Hal ini berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan.

Kata Kunci : “Gaya Kepemimpinan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi Karyawan”



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan (Penelitian Pada Bank BRI Syari’ah)”* Oleh Bisri Mustopa NIM: 59320133, telah diujikan pada sidang Munaqosah Fakultas Syari’ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 23 April 2013 Skripsi ini telah diterima sebagai salah-satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syari’ah (SE.Sy) pada jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, 26 April 2013

### Sidang Munaqosah

**Ketua  
Mcrangkap Anggota**



**Sri Rokhlinasari, SE, M.Si**  
NIP: 19730806 199903 2 003

**Sekretaris  
Merangkap Anggota**

**Dr. Aan Jaelani, M.Ag**  
NIP: 19750601200501 1 008

### Anggota:

**Penguji I**

**Ridwan Widagdo, M.Si**  
NIP:1973 0304 200710 1002

**Penguji II**

**Toto Suharto, SE, M. Si**  
NIP: 19681123 200003 1 001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmaanirrahiim*

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, kita memuji-Nya, memohon pertolongan kepada-Nya, dan meminta ampunan kepada-Nya, shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Rosulullah Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya, dan para pengikutnya yang senantiasa istiqomah di jalan Islam hingga akhir zaman kelak.

Skripsi ini yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan”*, hanya dapat terselesaikan berkat pertolongan Allah SWT, serta bimbingan, bantuan, dorongan dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Maksun Muktar, MA, selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Bapak Dr. Achmad Kholiq, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syari’ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Ibu Sri Rokhlinasari, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

4. Bapak Drs. H. Moch. Endang Djunaeni, MM, selaku pembimbing skripsi I atas bimbingan dan Motivasinya.
5. Ibu Diana Djuwita, MM selaku pembimbing skripsi II atas bimbingan dan motivasinya.
6. Seluruh Dosen Pengajar Syari'ah (MEPI) yang telah memberikan ilmunya dan waktunya.
7. Seluruh Staff karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
8. Pak Muchtadi Refriyanto selaku Ast. Manajer Operasional di Bank BRI Syariah Cabang Cirebon, terimakasih atas bimbingannya dan motivasinya.
9. Seluruh staff karyawan Bank BRI Syari'ah yang rela menjadi responden dalam penelitian.
10. Ibunda, Ayahanda, beserta semua keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan untuk penulis hingga sekarang.
11. Sahabat-sahabat sejati ku ( Darmadi, Udin, Bom-Bom, Tarjono, Elin, Fatimah, Cubyu, Nurohmah, Yani, Rita, Irma, Uli, Ika dll) dari mulai masuk di MEPI2 sampai lulus kuliah, terima kasih atas dukungan dan motivasinya.
12. Teman-teman mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon, dari MEPI1 – MEPI4, khususnya mahasiswa Club MEPI2 yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sejak awal perkuliahan.
13. Rekan-rekan pengurus IMEIs periode 2010-2011.
14. Rekan-rekan pengurus DEMA Fakultas Syariah periode 2011 dan 2012.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

15. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal baik mereka semua mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT sesuai kebaikan yang telah mereka lakukan untuk peneliti.

Dengan kerendahan hati, peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi yang membaca.

Cirebon, 8 April 2013

**Penulis**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

## DAFTAR ISI

**HALAMAN SAMPUL LUAR**

**HALAMAN SAMPUL DALAM**

**ABSTRAK**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**NOTA DINAS**

**PERNYATAAN OTENTISITAS**

**PENGESAHAN**

**RIWAYAT HIDUP**

**MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**KATA PENGANTAR..... i**

**DAFTAR ISI..... iv**

**DAFTAR TABEL DAN GAMBAR ..... ix**

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 5

C. Tujuan Masalah..... 6

D. Manfaat Penelitian ..... 7

E. Sistematika Penulisan ..... 7



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori .....	10
1. Konsep Kepemimpinan.....	10
a. Pengertian Kepemimpinan.....	10
b. Teori Kepemimpinan .....	12
c. Syarat Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam .....	14
d. Kualifikasi Seorang Pemimpin .....	16
e. Tipe Kepemimpinan.....	18
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan .....	20
2. Konsep Kompensasi.....	22
a. Pengertian Kompensasi.....	22
b. Asas Kompensasi .....	22
c. Proses Kompensasi .....	24
d. Komponen-komponen atau Dimensi Kompensasi.....	24
e. Tujuan Kompensasi .....	25
f. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi .....	27
3. Konsep Motivasi .....	30
a. Pengertian Motivasi .....	30
b. Teori Motivasi.....	32
c. Faktor Motivasi .....	35
d. Teknik-teknik Motivasi.....	37
e. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja .....	38
B. Kerangka Pemikiran.....	39
C. Hipotesis Penelitian .....	42
D. Penelitian Terdahulu .....	44





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian .....	46
1. Aspek Yang di Teliti.....	46
2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	46
B. Metode Penelitian .....	46
C. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	47
D. Jenis Dan Sumber Data.....	50
1. Jenis Data.....	50
2. Sumber Data.....	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
1. Interview atau wawancara.....	52
2. Angket atau Kuesioner .....	52
3. Observasi.....	52
F. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	53
2. Sampel.....	53
3. Teknik Sampling.....	53
G. Uji Instrumen Penelitian .....	54
1. Uji Validitas data .....	55
2. Uji Reabilitas Data.....	56
H. Teknik Analisis Data.....	57
1. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas Data .....	57
b. Uji Multikolinieritas.....	58
c. Uji Autokorelasi .....	58
d. Uji Heteroskedastisitas.....	58



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Analisis Korelasi Ganda .....	59
3. Uji statistik uji t.....	60
4. Uji statistik uji f .....	61
5. Analisis Regresi Ganda.....	61

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.....	62
1. Distribusi responden menurut usia.....	62
2. Distribusi responden menurut jenis kelamin.....	63
3. Distribusi responden menurut pendidikan .....	64
4. Distribusi responden menurut masa kerja.....	64
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	65
1. Deskripsi Responden .....	65
2. Gambaran Kepemimpinan .....	66
3. Gambaran Kompensasi .....	74
4. Gambaran Motivasi.....	81
C. Hasil Analisis Data .....	90
1. Uji Instrumen .....	90
a. Uji Validitas Data .....	90
b. Uji Reliabilitas Data.....	93
2. Analisis Asumsi Klasik.....	94
a. Uji Normalitas.....	94
b. Uji Multikolinieritas.....	96
c. Uji Autokorelasi.....	96
d. Uji Heteroskedastisitas.....	97
3. Analisis Regresi Berganda.....	98
4. Uji Hipotesis .....	100
a. Uji T .....	100
b. Uji F .....	103



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

5. Analisis Korelasi Berganda.....	104
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	105
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	109
B. Saran .....	110
C. Rekomendasi.....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>112</b>
 <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

### A. DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Empat syarat pemimpin .....	15
Gambar 2.2 Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang efektif .....	25
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	42

### B. DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	47
Tabel 3.2 Skor Jawaban Angket .....	55
Tabel 3.3 Ideks Korelasi Product Momen .....	60
Tabel 4.1 Usia Responden .....	62
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	64
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....	64
Tabel 4.5 Item Pernyataan 1 .....	66
Tabel 4.6 Item Pernyataan 2 .....	67
Tabel 4.7 Item Pernyataan 3 .....	67
Tabel 4.8 Item Pernyataan 4 .....	68
Tabel 4.9 Item Pernyataan 5 .....	69
Tabel 4.10 Item Pernyataan 6 .....	69



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkankan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 4.11 Item Pernyataan 7 .....	70
Tabel 4.12 Item Pernyataan 8 .....	71
Tabel 4.13 Item Pernyataan 9 .....	71
Tabel 4.14 Item Pernyataan 10 .....	72
Tabel 4.15 Item Pernyataan 11 .....	73
Tabel 4.16 Rekapitulasi Persentase Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	73
Tabel 4.17 Item Pernyataan 12 .....	74
Tabel 4.18 Item Pernyataan 13 .....	75
Tabel 4.19 Item Pernyataan 14 .....	75
Tabel 4.20 Item Pernyataan 15 .....	76
Tabel 4.21 Item Pernyataan 16 .....	77
Tabel 4.22 Item Pernyataan 17 .....	77
Tabel 4.23 Item Pernyataan 18 .....	78
Tabel 4.24 Item Pernyataan 19 .....	79
Tabel 4.25 Item Pernyataan 20 .....	79
Tabel 4.26 Rekapitulasi Persentase Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	80
Tabel 4.27 Item Pernyataan 21 .....	81
Tabel 4.28 Item Pernyataan 22 .....	82
Tabel 4.29 Item Pernyataan 23 .....	82
Tabel 4.30 Item Pernyataan 24 .....	83
Tabel 4.31 Item Pernyataan 25 .....	84



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 4.32 Item Pernyataan 26 .....	84
Tabel 4.33 Item Pernyataan 27 .....	85
Tabel 4.34 Item Pernyataan 28 .....	86
Tabel 4.35 Item Pernyataan 29 .....	86
Tabel 4.36 Item Pernyataan 30 .....	87
Tabel 4.37 Item Pernyataan 31 .....	88
Tabel 4.38 Item Pernyataan 32 .....	88
Tabel 4.39 Rekapitulasi Persentase Variabel Motivasi (Y) .....	89
Tabel 4.40 Hasil Uji Validitas $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	91
Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel $X_1$ , $X_2$ , Y .....	94
Tabel 4.42 Hasil Uji Normalitas .....	95
Tabel 4.43 Uji Multikolinieritas.....	96
Tabel 4.44 Hasil Uji Autokorelasi .....	97
Tabel 4.45 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	98
Tabel 4.46 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	99
Tabel 4.47 Hasil Uji t Secara Parsial .....	101
Tabel 4.48 Hasil Uji F secara Simultan .....	103
Tabel 4.49 Hasil Analisis Korelasi Berganda.....	105



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Bank berdasarkan syariat Islam (Bank Islam) adalah lembaga perbankan yang menggunakan sistem dan operasinya berdasarkan syariah Islam.<sup>1</sup> ini berarti operasi perbankan mengikuti tata cara berusaha berdasarkan Al-Qur'an dan Sunah Rasul Muhammad SAW. Sedangkan menurut UU No. 21 Bab 1 ayat 1 Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.<sup>2</sup>

Bank syariah mendasarkan pada prinsip-prinsip larangan riba, karena riba dalam Islam hukumnya haram, dengan dasar sebagai berikut:

Q.S. Ali Imran (3) ayat 130

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا الرِّبَاۤ اَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٣٠﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertawakallah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keuntungan”. (Q.S. Ali Imran (3) ayat 130)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> M. Amin Aziz. *Mengembangkan Bank Islam Di Indonesia*. Jakarta. Penerbit Bangkit.2005.hlm 1

<sup>2</sup> Undang-undang republik indonesia nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah

<sup>3</sup> QS. Ali Imran (3) ayat 130

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Timbulnya motivasi bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya bisa dilihat dari segi kepemimpinan manajer dan dari pemberian kompensasi.

Pada Era Globalisasi seperti saat ini kehadiran seorang pemimpin dituntut untuk bersikap secara tegas, adil dan partisipatif, pandangan seperti ini sangat sesuai dengan pandangan modern yang lebih mengutamakan kepemimpinan partisipatif dimana dalam proses pemecahan suatu permasalahan atau persoalan selalu mengikutsertakan para pengikutnya (bawahannya). Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan secara efisien apabila terdapat permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam organisasi.

Pada kepemimpinan, faktor subjektivitas manajer tidak terlepas dari kepribadiannya, yaitu arti yang telah dipengaruhi oleh lingkungan atau pendidikan serta kultur sosial. Permasalahan utama dari kepemimpinan adalah perkembangan keahlian yang memengaruhi para bawahan secara konstruktif untuk merealisasikan tujuan. Oleh karena itu, manajer yang berusaha memperbaiki kecakapannya untuk memengaruhi bawahan harus paham akan dirinya sendiri, bawahan, kondisi dan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



lingkungan kerja, serta tehnik komunikasi yang mampu memberikan pengaruh sehingga bawahan dengan ikhlas bekerja sama untuk mencapai tujuan.<sup>4</sup>

Berkaitan dengan kepemimpinan gaya partisipatif tentunya sangat erat hubungannya dengan sifat dan perilaku dari seorang pemimpin di mana seorang pemimpin akan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi yang dipimpinnya di samping dalam melaksanakan tugasnya yaitu pada saat pemimpin mempengaruhi perilaku pengikut atau bawahannya.

Teori kepemimpinan situasional memberikan penjelasan bahwa taraf kematangan para bawahan secara mengikat dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Manajer harus mengurangi perilaku tugas mereka dan meningkatkan perilaku hubungan sampai individu atau kelompok mencapai taraf kematangan moderat. Apabila kelompok atau individu mencapai taraf kematangan taraf diatas rata-rata, hal ini bagi manajer tidak hanya mengurangi perilaku tugas tetapi juga hubungan. Hal ini disebabkan individu atau kelompok tidak hanya matang dalam melaksanakan tugas tetapi juga matang secara psikologis.<sup>5</sup>

Kompensasi adalah penghargaan bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan

<sup>4</sup> Dr. H.B Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008 hlm 154

<sup>5</sup> Dr.H. B. Siswanto, M.Si. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008. hlm 168



organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Dari Latar Belakang masalah tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan (Penelitian Pada Bank BRI Syari’ah)*”

## **B. Rumusan Masalah**

### 1. Identifikasi Masalah

#### a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Insani.

#### b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam Penelitian ini adalah pendekatan Empirik berupa mengkaji dan menganalisis data-data dari subyek penelitian di lapangan yang dilakukan di Bank BRI Syari’ah.

#### c. Jenis Masalah

Jenis masalah yang di bahas dalam penelitian ini adalah masalah Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dimana sangat berkaitan dengan Motivasi karyawan di Bank BRI Syari’ah.



## 2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari terlalu meluasnya masalah yang di bahas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya sampai pada :

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan
- b. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan

## 3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah di uraikan di atas, secara umum perumusan masalahnya adalah

- a. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan?



### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan.

### D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini dapat digunakan untuk mengaplikasikan teori-teori yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan melihat perbandingan antara teori dan kenyataan.

2. Bagi akademik

Bagi akademik penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian karya ilmiah yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku pada saat ini.

### E. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini terdiri atas lima bab yang masing-masing bab dibagi dalam beberapa sub bab. Agar pembahasan dalam skripsi ini tidak keluar dari pokok pikiran dan sistematika dalam penulisan, maka peneliti menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:



BAB I, Pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah yang memuat gaya kepemimpinan seorang manajer dan pemberian kompensasi terhadap motivasi karyawan. Dalam Bab ini terdapat perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II, Berisi tentang landasan teori, Hipotesis, Kerangka Pemikiran dan Penelitian Terdahulu yang relevan. di dalam landasan teori dikemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain menjelaskan tentang:

1. Konsep Kepemimpinan yang meliputi pengertian kepemimpinan, teori kepemimpinan, syarat kepemimpinan dalam perspektif islam, tipe kepemimpinan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan.
2. Konsep Kompensasi yang meliputi pengertian kompensasi, asas kompensasi, proses kompensasi, komponen-komponen kompensasi, tujuan kompensasi dan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi.
3. Konsep Motivasi yang meliputi pengertian motivasi, teori motivasi, faktor motivasi, teknik-teknik memotivasi dan teknik pengukuran motivasi kerja.

BAB III, Metodologi Penelitian, pada bab ini menjelaskan tentang penentuan objek penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, oprasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.



BAB IV Mengemukakan hasil penelitian dan Pembahasan Data, pada bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

BAB V Penutup, dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan peneliti dan saran-saran yang perlu disampaikan.

Daftar Pustaka





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Amin. 2005.*Mengembangkan Bank Islam Di Indonesia*.Jakarta:Penerbit Bangkit.
- Hafidhddin, Didin. 2003.*Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press
- Handoko, Hani. 1994.*Manajemen Edisi II*.Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, Yayat. 2005.*Perilaku Organisasi*.Bandung:Alfabeta.
- Mangkuprawira,Sjafri.2011.*Manajemen Sumber Daya Manajemen Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono. 2003 .*Bank Dan Lembaga Keuangan Lain*. Yogyakarta: CV Adipura.
- Moeheriono. 2009.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Bogor.Ghalia Indonesia.
- Mondy, Wyne.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nata, Abuddin.2008. *Kajian Tematik Al-Qur'an Tentang Kemasyarakatan*.Bandung: Angkasa
- Nitisemito, Alex. 1992.*Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani.2008.*Kepemimpinan Birokrasi*.Bandung.Alfabeta.
- Priyatno, Duwi.2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riduwan, 2007. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung :CV Alfabeta
- Riduwan.2007.*Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*.Bandung:CV Alfabeta





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Salam , Abdus.2008.*Manajemen Sumber Daya Insani*.Cirebon:STAIN Press.

Sarwo, Jonathan.2009. *SPSS 16*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Siswanto.2008. *Pengantar Manajemen*.Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.  
Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bineka Cipta..

Syatori , Toto. 2008. *Metodologi Penelitian (sebuah Pengantar)*. Cirebon : STAIN Press.